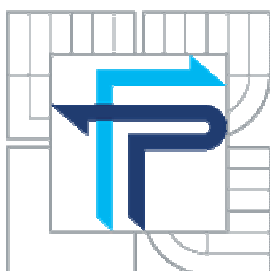




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUT OF MANAGEMENT

## VYHODNOCOVÁNÍ, ZVLÁDÁNÍ A SNIŽOVÁNÍ STRESU

STRESS EVALUATION, COPING AND REDUCTION

DIPLOMOVÁ PRÁCE  
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE  
AUTHOR

BC. ZUZANA ČALÁDIKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE  
SUPERVISOR

PHDR. EMILIE FRANKOVÁ, PH.D.

BRNO 2012

### **Abstrakt**

Nasledujúca diplomová práca „Vyhodnocování, zvládání, a snižování stresu“ sa zaoberá skúmaním a analyzovaním stresu u vzorky zamestnancov zo spoločnosti Slovenské elektrárne, a.s. V teoretickej časti je analyzovaná psychická záťaž a tlak, samotný stres, teórie zaoberajúce sa stresom, patologické javy v spoločnosti, samotné zvládanie stresu a jeho znižovanie. Praktická časť je venovaná hlavne skúmaniu stresorov, ktoré na respondentov pôsobia, ich (ne)spokojnosť s vykonávanou prácou a závislosti medzi nimi. Záver obsahuje návrhy na riešenie a ich ekonomické zhodnotenie.

### **Abstract**

The Master's Thesis "Stress evaluation, coping and reduction" deals with studying and analyzing stress in sample of employees from Slovenské elektrárne, a.s. The theoretical part analyzes psychological overloading and pressure, stress itself, theories of stress, pathological effects of stress in society, coping with stress and reduction of stress. The practical part deals with stressors, which have an influence on respondents, their (dis)satisfaction with work and dependence between them. Conclusion contains suggestions how to deal with stress and its economic analysis.

### **Klíčové slová**

Stres, stresor, psychická záťaž, psychický tlak, teórie o strese, patologické javy, vyrovnávanie sa so stresom, redukcia stresu.

### **Key words**

Stress, stresor, psychological overloading, psychological pressure, theories of stress, pathological effects of stress, coping with stress, reduction of stress.

### **Bibliografická citácia diplomovej práce**

ČALÁDIKOVÁ, Z. Vyhodnocování, zvládání a snižování stresu. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 166s. Vedoucí diplomové práce PhDr. Emilie Franková, Ph.D.

## **Čestné prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je pôvodná a spracovala som ju samostatne. Prehlasujem, že citácie použitých prameňov sú úplné, že som vo svojej práci neporušila autorské práva (v zmysle Zákona č. 121/200 Sb. O právu autorskom a o právach súvisiacich s právom autorským).

V Brne dňa.....

.....  
podpis

## **Pod'akovanie**

Rada by som poďakovala vedúcej mojej diplomovej práce, pani PhDr. Emílii Frankovej, Ph.D za cenné rady a pripomienky, za ochotu, ústretovosť vo všetkých smeroch a za čas, ktorý mi pri spracovávaní mojej práce venovala.

## Obsah

Úvod.....	9
Cieľ práce.....	10
1. Teoretické východiská práce .....	11
1.1. Tlak a záťaž.....	11
1.1.1. Psychický tlak a psychická záťaž .....	11
1.1.2. Riemannov kríž.....	12
1.2. Stres .....	16
1.2.1. Fyziológia stresu .....	17
1.2.2. Klasifikácia stresu.....	18
1.2.3. Teórie zaoberajúce sa stresom .....	21
1.2.4. Fyzické, emocionálne a behaviorálne príznaky stresu.....	29
1.2.5. Pôsobenie stresu na zdravotný stav .....	30
1.3. Patologické javy v spoločnosti .....	32
1.3.1. Syndróm vyhorenia – Burout syndrom.....	32
1.3.2. Workoholizmus.....	35
1.3.3. Mobbing.....	36
1.4. Stresové situácie .....	37
1.4.1. Stresory .....	38
1.4.2. Klasifikácia stresorov .....	38
1.5. Spôsobu vyrovnávania sa so stresom (coping) .....	43
1.5.1. Fázy vyrovnávania sa so stresom.....	43
1.5.2. Predchádzanie a zvládanie stresu.....	44
2. Analýza problému.....	49
2.1. Popis spoločnosti a súčasná situácia.....	49
2.1.1. Skupina Enel .....	49
2.1.2. Slovenské elektrárne, a.s.....	49
2.2. Cieľ práce.....	50
2.3. Metódy .....	50
2.3.1. Dotazník.....	50
2.3.2. Štruktúra skúmaného vzorku .....	51
2.4. Vlastné vyhodnotenie dotazníkov.....	57

2.4.1. Subtest A.....	57
2.4.2. Jednotlivé tvrdenia zo subtestu A a ich následné zhodnotenie.....	61
2.4.3. Zistenie – Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky .....	99
2.4.4. Subtest B .....	101
2.4.5. Subtest B – 1. časť a jej následné zhodnotenie.....	101
2.4.6. Subtest B – 2. časť a jej následné zhodnotenie.....	105
2.4.7. Porovnanie spokojnosti s pracovným miestom s množstvom a intenzitou pôsobiacich stresorov.....	107
3. Vlastné návrhy riešenia.....	109
3.1. Návrhy na zníženie vplyvu pôsobiacich stresorov na respondentov. ....	109
3.1.1. Stresory, ktoré majú najväčší vplyv na respondentov a ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany firmy .....	109
3.1.2. Stresory, ktoré majú najväčší vplyv na respondentov a ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany samotných respondentov .....	111
3.2. Finančná náročnosť návrhov.....	116
4. Záver .....	119
5. Zoznam použitej literatúry .....	120
5.1. Zoznam príloh.....	129

## Úvod

V blízkej minulosti bol stres skúmaný len na vedeckej úrovni ako jeden z predmetov rôznych výskumov. Samozrejme stres patril do nášho života aj pred tým, ale otvorene sme o ňom neboli nielen zvyknutí hovoriť, a už vôbec nie vyrovnáť sa ním.

Dnes nastáva oproti minulosti značný obrat. O strese sa hovorí otvorene a ľudia si ho začínajú uvedomovať. Zisťujú, že je všade okolo nás. Jeho vážnosť nás preto prinútila sa o ňom vyjadrovať konkrétnejšie.

Človek priemerne strávi v práci v až tretinu dňa, preto je väčšina stresových situácií zaznamenaných práve z tohto prostredia a hlavne z pozícií, kde sa vyžadujú kvalitné, rýchle rozhodnutia a nadpriemerné výkony. Práve táto požiadavka na výkonnosť vyvíja niekedy až extrémny tlak na človeka a mnohokrát sa stáva, že ten to nezvládne a podľahne. Prípady, kedy človek podľahne stresu, z roka na rok narastajú a prognózy do budúcnosti nie sú príliš priaznivé.

Alarmujúce je aj zistenie, že stresorom je v dnešnej modernej dobe už čokoľvek. Tým pádom je len tenká čiara medzi stresom z pracovného a stresom zo súkromného prostredia. Nebezpečnosť stresu spočíva v tom, že môže udrieť kedykoľvek, kdekoľvek a na kohokoľvek.



## Ciel' práce

Hlavnou otázkou pri skúmaní pôsobenia stresu na človeka je, ako mu predísť a ako mu čo možno najlepšie čeliť v prípade, ak sa už vyskytol. V prípade, ak sa jeho príznaky ešte neprejavili, tak nosnou otázkou je prevencia proti stresu.

Cieľom diplomovej práce je zmapovať nielen stres ako taký, ale ako sa vyvíja a aké sú jeho počiatočné štádiá, ako sa stresu postaviť, ako ho zvládnuť a ako mu predchádzať.

Prvá, teoretická časť, je venovaná druhom stresu, teóriám, ktoré sa stresu venujú, patologickým sociálnym javom a ďalším dôsledkom, ktoré stres spôsobuje, a následnému zvládaniu a znižovaniu jeho účinkov na ľudský organizmus.

Druhá, praktická časť, je venovaná jednak skúmaniu stresorov, ktorým je človek v pracovnom prostredí vystavený, jednak miere spokojnosti respondentov s prácou, ktorú vykonávajú.

Tretia časť je venovaná návrhom na riešenie danej situácie vo firme, ako najlepšie a najefektívnejšie znižovať stres u svojich zamestnancov.

# 1. Teoretické východiská práce

## 1.1. Tlak a záťaž

### 1.1.1. Psychický tlak a psychická záťaž

Tlak. Väčšina z nás sme sa s týmto pojmom prvýkrát stretli v laviciach základnej školy na hodinách fyziky. Učili sme sa, že tlak ( $p$ ) je fyzikálna veličina, ktorá vyjadruje pomer sily ( $F$ ) rovnomerne pôsobiacej na plochu ( $S$ ) (Kúdelčík, Hockicko, 2011).

Pod pojmom tlak si však môžeme predstaviť aj tlak ako meteorologický pojem alebo tlak z technológie kníhtlače. Pod týmto pojmom si dnes skôr mnohí z nás ako prvé predstavujú tlak v súvislosti so situáciami ako tlak médií, tlak verejnej mienky, pod tlakom argumentov, tlak v práci... skrátka tlak na našu osobu, zo všetkých strán dvadsaťštyri hodín denne, sedem dní v týždni. Dá sa povedať, že ide výhradne o psychologický fenomén tlaku. Je to smutné, ale bohužiaľ pravda. Tlak z vonkajšieho okolia na človeka nie je ničím novým. Bol tu vždy, ale nie v takej koncentrácii ako to môžeme vidieť teraz (Friedel, Peters-Kühlinger, 2006).

Niet divu, že na označenie fyzikálneho tlaku a psychologického tlaku sa použilo rovnaké pomenovanie, rovnaké slovo „tlak“. Existuje tu totiž analógia. Tlak totiž môže vzniknúť len vtedy, ak na predmet pôsobí nejaká sila, a zároveň spravidla pôsobí aj iná, minimálne jedna ďalšia sila z iného, zväčša opačného, smeru. Čiže človek sa nachádza pod tlakom práve vtedy, ak je medzi týmito silami (ibid.).

Každý človek sa z času na čas ocitne v situácii, ktorá je pre neho úplne nová a nevie, ako by si s ňou mohol poradiť, skrátka nepozná algoritmus na jej vyriešenie. Týmto situáciám sa venuje zvýšená pozornosť hlavne preto, že zásadne menia správanie a chovanie jedinca. Preto si človek behom svojho života osvojuje formule správania sa

v istých situáciách, čo mu pomáha „prežiť“ a situácie zvládnuť. Má to však aj svoje nedostatky (Bedrnová, 2009, in Bedrnová a kol.):

- vedie to k rutine,
- oslabuje to našu celkovú otužilosť,
- znižuje sa naša flexibilita a tvorivosť.

Situácie, pre ktoré nemáme naučený vzorec riešenia, sa dajú označiť ako zaťažujúce a náročné. Ich náročnosť môže byť rôzna:

- Reálna životná záťaž.
- Hraničná (limitná) záťaž.
- Extrémna záťaž.

### **Reálna životná záťaž**

Sú to prosté nenáročné situácie. Ich vyriešenie si síce žiada zvýšený výdaj energie a času, ale dajú sa bez problémov zvládnuť.

### **Hraničná (limitná) záťaž**

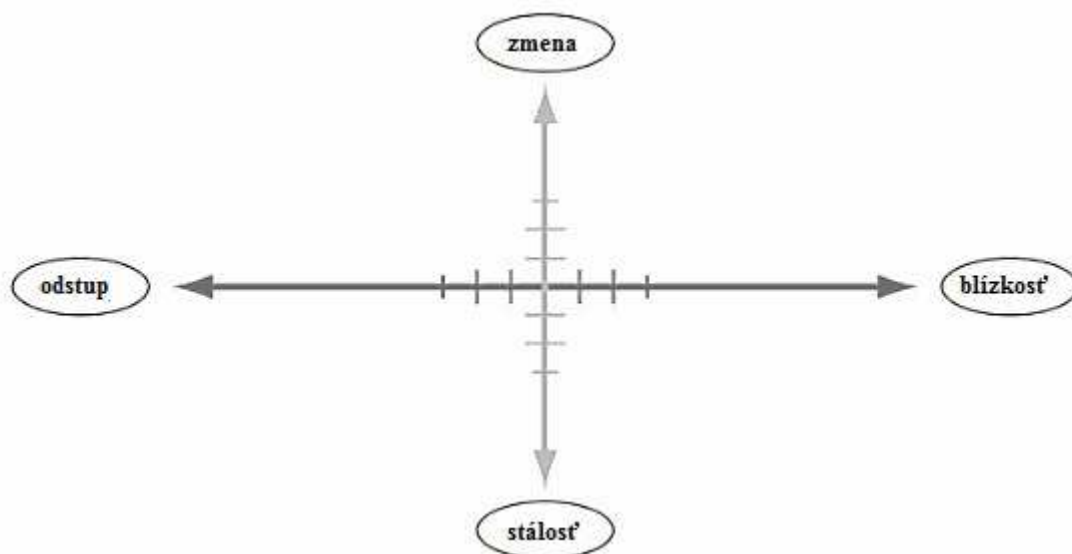
Tu sa objavuje vyhrotený rozpor medzi objektívnymi požiadavkami na jedinca a s jeho predpokladmi si so situáciou poradiť. Môžeme tu pozorovať zvýšený výdaj psychických síl a nedá sa dopredu povedať, či jedinec uspeje alebo nie.

### **Extrémna záťaž**

Sú to také požiadavky na jedinca, ktoré nemôže zvládnuť a zlyháva v nich. Sú to situácie, ktoré sa v dnešnej dobe vyskytujú len obvykle (vojny, prírodné katastrofy,...) (ibid.).

## **1.1.2. Riemannov kríž**

Frith Riemann (Friedel, Peters-Kühlinger, 2007) zaraďuje osobnosti podľa základných tendencií chovania. Metóda Riemannovho kríža uľahčuje sebahodnotenie a naznačuje silné a slabé stránky každej zo štyroch typov osobností. Osobnosť z každého kvadrantu môže takto oveľa ľahšie rozvinúť svoj potenciál.



Obr. 1: Štyri základné tendencie chovania v Riemannovom modeli (Zdroj: Friedel, Peters-Kühlinger, 2007, s. 26)

Riemann (Friedel, Peters-Kühlinger, 2007) vychádza z dvoch dimenzií, ktoré sú vždy charakterizované vždy dvoma protikladnými pólmi: blízkosť verzus odstup, zmena verzus stálosť. Účelom tohto modelu nie je ľudí rozškatuľkovať, ale naopak pomôcť im sa lepšie zorientovať v ľudských vzťahoch a zlepšiť tak komunikáciu medzi ľuďmi.

### Silné a slabé stránky základných tendencií

Tab. 1: Silné a slabé stránky základných tendencií

	Silné stránky	Slabé stránky
<b>Blízkosť</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ľahko nadväzuje kontakt</li> <li>-urovňuje konflikty</li> <li>-chápavý</li> <li>-prispôsobivý</li> <li>-tímový hráč</li> <li>-vyhýba sa napätiu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-závislý</li> <li>-nemôže byť sám</li> <li>-neschopný stanoviť hranice</li> <li>-vyhýba sa konfliktom</li> <li>-zbytočne zadržuje negatívne emócie</li> </ul>

<b>Dištancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-samostatný</li> <li>-schopný rozhodovať</li> <li>-schopný ísť do konfliktu</li> <li>-vie stanoviť hranice</li> <li>-rozumový</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-odmietavý</li> <li>-dištancovaný</li> <li>-prehnane súperiaci</li> <li>-agresívny</li> <li>-všetko príliš racionalizuje</li> <li>-neosobný</li> <li>-arogantný</li> </ul>
<b>Stálosť</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-vedomý si povinnosti</li> <li>-spoľahlivý</li> <li>-systematický</li> <li>-poriadny</li> <li>-organizačný talent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-stále kontroluje</li> <li>-neflexibilný</li> <li>-zatvrdnutý</li> <li>-nudný</li> <li>-pedantský</li> </ul>
<b>Zmena</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-spontánny</li> <li>-šarmantný</li> <li>-kreatívny</li> <li>-temperamentný</li> <li>-zábavný</li> <li>-improvizačný talent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-nespoľahlivý</li> <li>-nesystematický</li> <li>-preskakuje z jedného na druhé</li> <li>-teatrálny</li> <li>-ľahkomyselný</li> </ul>

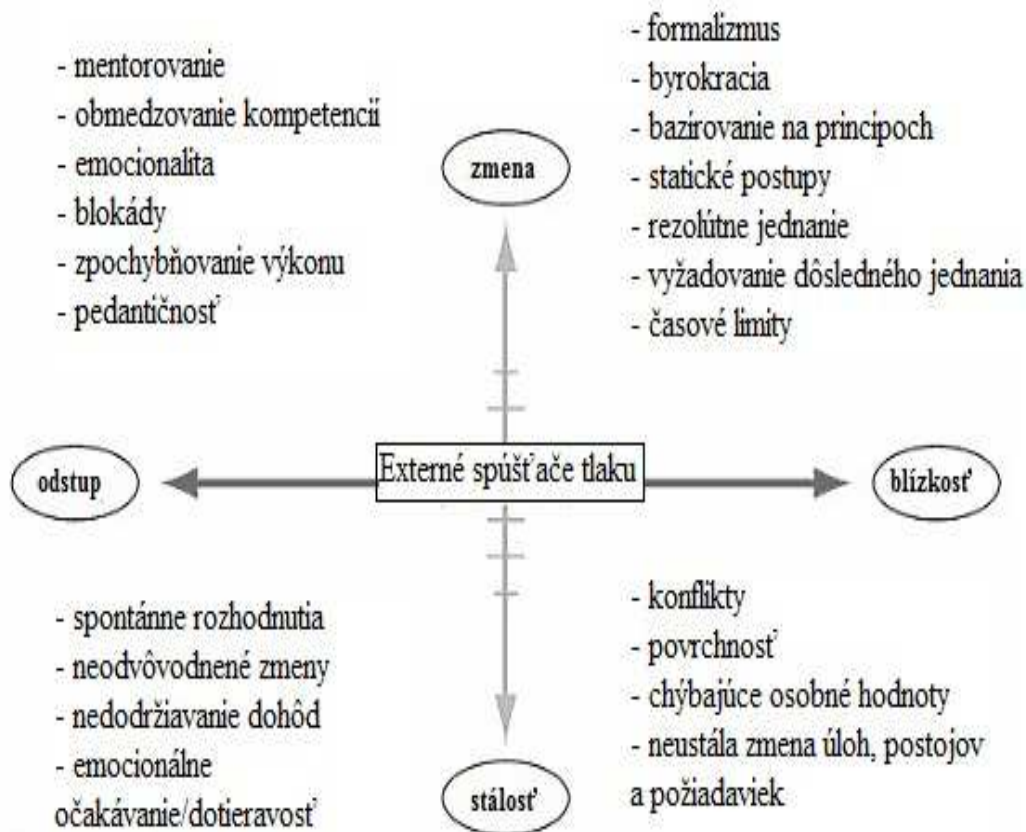
Zdroj: Friedel, Peters-Kühlinger, 2006, s. 44

Popisy týchto štyroch základných typov sú samozrejme troch prehnané, aby boli zreteľnejšie. V uvedenej čistej podobe, úplné vrcholce každej zo štyroch šípok, sa v skutočnosti vyskytujú len veľmi ojedinele. Ďalším pravidlom je, že žiadna zo základných tendencií nemá buď len pozitívne, alebo len negatívne vlastnosti (Friedel, Peters-Kühlinger, 2006).

### **Externé spúšťače tlaku**

Rozdielne typy osobností majú iné tendencie reagovať na tlak pôsobiaci z okolia. Človek typu blízkosť – zmena je pod tlakom vždy, ak je požiadaný, aby rešpektoval pravidlá, pracovné pokyny alebo predpisy. Ku zlepšeniu tohto stavu tiež nepomôže, ak ho budeme neustále upozorňovať, aby sa držal toho, čo bolo dohodnuté. Človeka typu

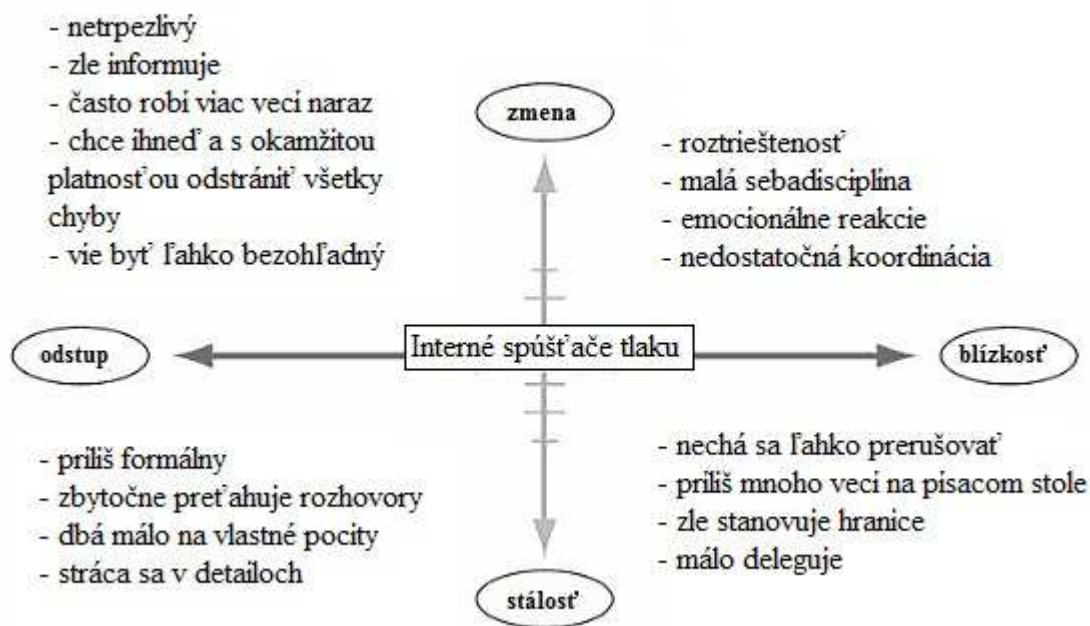
odstup – stálosť vie dostať „pod tlak“ naopak to, ak sa práve dohodnuté pravidlá a predpisy nedodržiavajú (Friedel, Peters-Kühlinger, 2006).



Obr. 2: Externé spúšťače tlaku pre štyri typy osobností (Zdroj: Friedel, Peters-Kühlinger, 2006, s. 45)

### Interné spúšťače tlaku

Všetky ostatné spúšťače tlaku, ktoré neprichádzajú z vonkajšieho okolia, ale z vnútorného prostredia nášho organizmu môžeme nazvať internými spúšťačmi tlaku. Čiastočne si ich vytvárame my sami, častokrát nevedome (Friedel, Peters-Kühlinger, 2006).



Obr. 3: Interné spúšťáče tlaku pre štyri typy osobností (Zdroj: Friedel, Peters-Kühlinger, 2006, s. 46)

## 1.2. Stres

Slovo stres má svoj pôvod v latinskom slove „stringo“. Voľne sa dá preložiť ako sťahovať, ťahovať. Selye (Křivohlavý, 1994) vraví, že je pravda, že stres je abstraktný pojem, ale rovnako je abstraktným pojmom vietor, elektrina či dokonca sám život a tomu je venovaná jedna celá vedná disciplína – biológia. Stres sa prejavuje radou objektívne zistiteľných chemických a fyziologických dianí v orgánoch ľudského tela, preto je nutné aby sme si to uvedomili a počítali s tým.

Samotný stres býva považovaný za závažný zdroj psychickej záťaže. Za stresové faktory sú považované sťažené alebo neobvyklé senzomotorické podmienky výkonu činnosti, časový deficit, tlak ohrozenia a zodpovednosti (Bedrnová, 2009, in Bedrnová a kol.).

Pri vyslovení samotného slova stres si ho väčšina ľudí spojí s nejakou negatívnou situáciou, a preto akékoľvek ďalšie úvahy o ňom komplikuje práve tento obvyklý čiernobiely pohľad. Áno, existuje škodlivý stres v telesnej (fyziologickej), duševnej (psychologickej) i sociálnej (spoločenskej) rovine, v dôsledku ktorého pociťujeme nepríjemné pocity, ale to je iba jedna strana mince (Plamínek, 2008).

### **1.2.1. Fyziológia stresu**

Kľúčovým faktorom pri prežívaní stresu je ľudský mozog. Konkrétne jeho stavba a jeho všeobecné delenie na mozgovú kôru a mozgový kmeň (Plamínek, 2008).

Hlavnou úlohou mozgového kmeňa je starať sa o našu bezpečnosť a zabezpečiť základné životné potreby. Orgán zabezpečujúci obdobné funkcie sa ale nachádza aj u iných cicavcov, vtákov a dokonca aj plazov. Vysvetlenie je jednoduché. Teória evolúcie dokazuje, že máme spoločného predka, ktorý obýval túto planétu už pred 450 miliónmi rokov. Mozgová kôra sa vyvinula až oveľa neskôr, niekedy pred 1,5 milióna rokov, čiže je zhruba 300-krát mladšia ako kmeň. Je sídlom myslenia, a preto je výhradne charakteristická len pre ľudský rod. Keďže je mozgový kmeň značne starší ako kôra, tak aj jeho komunikácia s telom a rada reakcií sú už akoby preddefinované a dejú sa automaticky. Stačí malý impulz a telo reaguje bez toho, aby prebehol akýkoľvek myšlienkový proces. Ak siahneme na horúcu žehličku, v tej sekunde ruku odťahujeme. Až potom skutočne rozmýšľame, čo sa stalo. Je to prirodzená reakcia, ktorá má za úlohu nás chrániť.

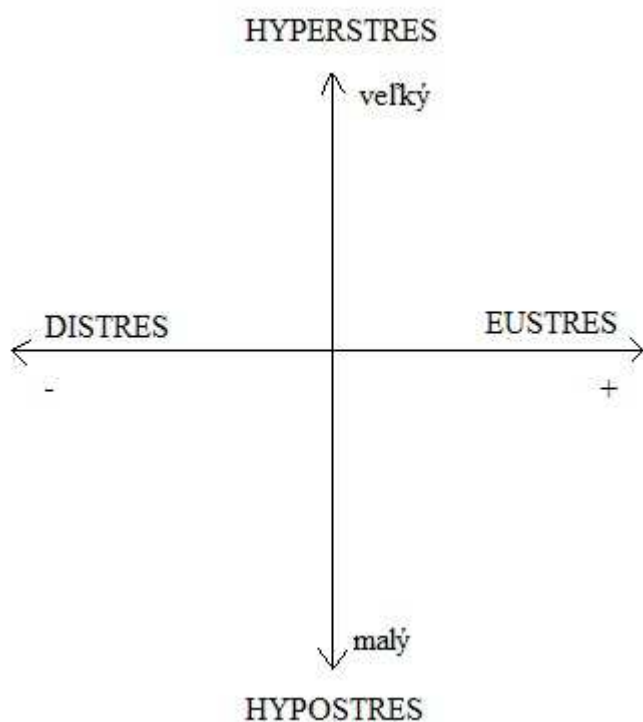
Dlhé milióny rokov sme žili v divočine a dávali si pozor, aby sme sa nestali korisťou. Obstál len ten, kto bol pripravený najrýchlejšie reagovať. Spustila sa automatická stresová reakcia, čiže príprava celého tela na útek alebo útok. Organizmus sa dostáva do stavu napätia (stresu). Dnes však už dávno nie je doba mamutov, no naše reakcie sa nezmenili. Ak sa stretneme s rozzúreným šéfom, kolegom alebo partnerom, spustí sa stresová reakcia, na ktorú nadväzuje zvýšené telesné úsilie a telo sa tým pádom zbytočne opotrebováva. Časť látok, ktoré sa takto dostanú do ľudského tela, pôsobia ako jedy. Zbavíme sa ich len zvýšenou fyzickou aktivitou alebo prirodzeným prejavom



našich emócií, ktoré boli samozrejme pre človeka v divočine, no nie až tak samozrejme pre dnešného zamestnanca stojaceho zoči-voči šéfovi. Človek potláča svoje pravé emócie a po každej stresovej situácii sa škodlivé látky neustále kopia a kopia. A aj vďaka tomu je otázka stresu v súčasnej dobe taká aktuálna (ibid.).

### 1.2.2. Klasifikácia stresu

Stres sa dá deliť viacerými spôsobmi. V nasledujúcej práci sú uvedené základné dve delenia.



Obr. 4: Základné rozmery stresu (Zdroj: Křivohlavý, 1994, s. 8)

#### Distres a eustres

##### Distres.

Škodlivý typ stresu, ktorý ľudské telo vyčerpáva, ničí a zanecháva ho spustošené. Do obehu sa uvoľňujú látky, ktoré sa už ďalej nespotrebovávajú a zaťažujú organizmus. Uvoľňujú sa vždy, keď mozgový kmeň vyhodnotí situáciu ako potenciálne nebezpečnú.

Človek si to častokrát ani neuvedomuje, ale takouto je aj každá situácia, ktorá je pre neho nová, neznáma. Vtedy sa vylučovanie škodlivých látok deje automaticky. Umením je vnímať distress len vtedy, keď je to skutočne nutné. Takto sa dostávame do začarovaného kruhu. Čím viac nekontrolovaného distressu na jednotlivca pôsobí, tým je labilnejší. Čím je jednotlivec labilnejší, tým viac distressu na neho pôsobí. Bez zásahu alebo pomoci je vysoko pravdepodobné, že takýto jednotlivec sa psychicky zrúti (Plamínek, 2008). Distres predstavuje situácie, v ktorých neštandardné podnety pôsobia škodlivo. Vedú nás k útlmu, rozčarovaniu, sklamaniu, zrúteniu (Bedrnová, 2009, in Bedrnová a kol.).

Nie všetko sa však dá vnímať len pozitívne, aj tu existuje limit. Realita je taká, že distress existuje, a preto ho jednotlivec potrebuje vnímať. Distres tu však nie je z toho dôvodu, aby sme sa trápili, ale aby sme si vedeli pomôcť a dostať sa z neho (Plamínek, 2008).

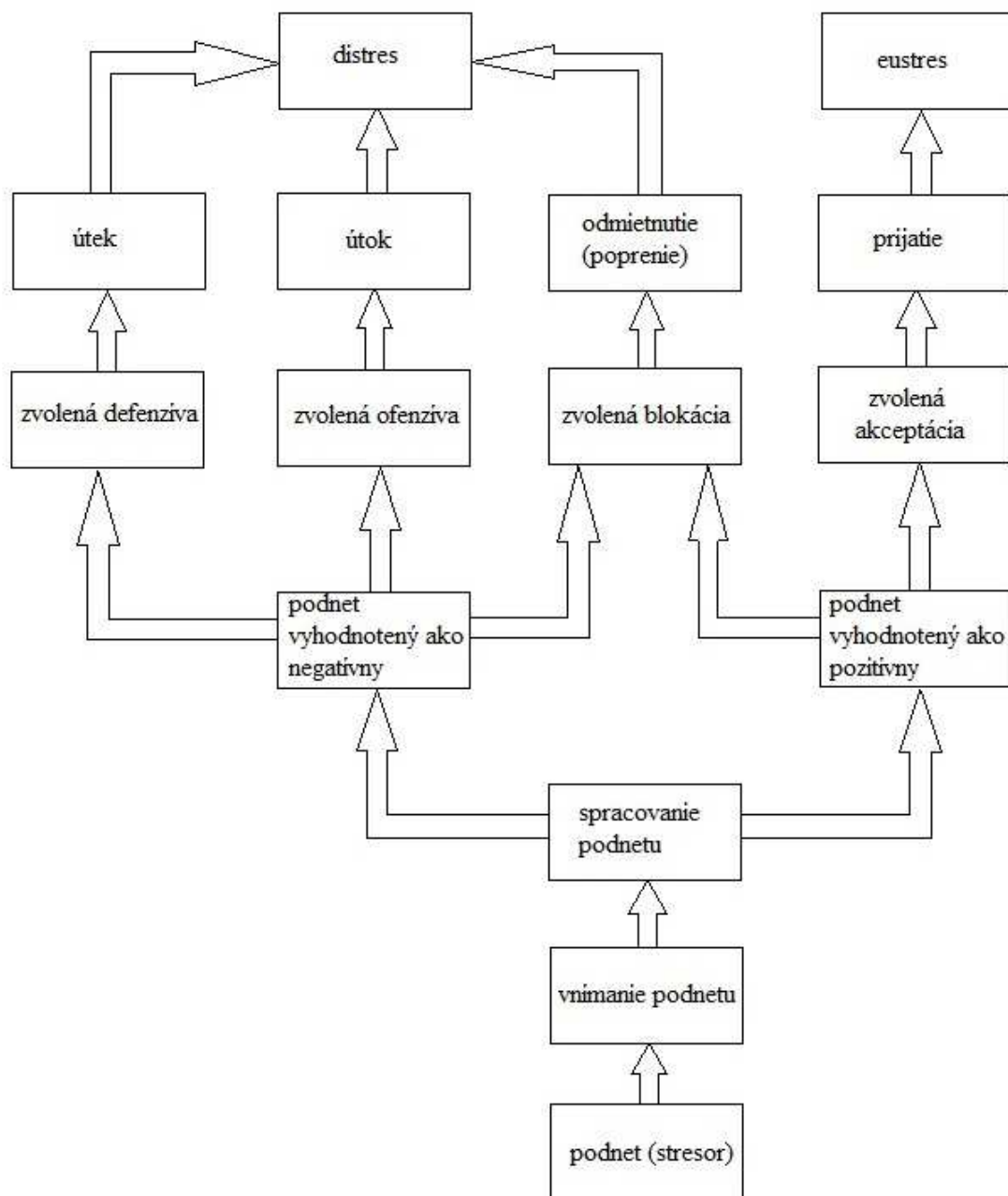
### **Eustres.**

Druhá svetlejšia strana mince. Typ stresu, o ktorom takmer neuvažujeme, pritom je to práve eustres, ktorý nám pomáha brániť sa proti pôsobeniu škodlivého stresu, posilňuje nás a pomáha nám nájsť vnútornú rovnováhu a stabilitu. Aj pri tomto type stresu sa uvoľňujú látky do nášho tela, tzv. „hormóny šťastia“. Avšak tieto nás neničia, ale nám pomáhajú. Ľudia, ktorí eustres aktívne vyhľadávajú a dokážu sa tešiť z maličkostí, ktoré prináša každodenný život, majú vysokú odolnosť voči distressu a predpoklad na to, aby boli stabilnými osobnosťami (Plamínek, 2008). Eustres obvykle charakterizuje situáciu, v ktorej svojim spôsobom nadštandardné podnety pôsobia ako výzva. Vytvárajú tlak na náš organizmus, ale je iba v takej miere, ktorá nás núti veci riešiť a zaoberať sa s nimi (Bedrnová, 2009, in Bedrnová a kol.).

Skupina ľudí je na samotné pôsobenie stresu oveľa viac citlivejšia než samotný jednotlivec. Čím viac ľudí je pohromade, tým môžeme pozorovať rozličné vzorce napodobňovania častejšie a vo väčšej miere. To znamená, že či už eustres alebo distress, oba majú tendenciu šíriť sa od človeka k človeku s cieľom vzájomne „nakaziť“ čo najviac ľudí zlepšenou, či naopak, zhoršenou náladou. Platí tu tzv. „zákon zachovania

stresu“. „Čím viac stresu (pozitívneho alebo negatívneho) do svojho okolia účinne vyžiarime, tým viac sa nám ho v priemere vráti“ (Plamínek, 2008, s 138).

Stresom sa teda obvykle rozumie vnútorný stav buď priamo ohrozovaného človeka alebo človeka, ktorý toto ohrozenie priamo čaká, pričom sa domnieva, že nemá reálne šance sa bezpečne ubrániť nepriaznivým vplyvom (Křivohlavý, 1994).



Obr. 5: Rozhodovanie o povahe stresu (Zdroj: Plamínek, 2008, s 129)

Akokoľvek negatívne sa teda o strese hovorí, nikdy nie je nič také čierne ako sa zdá. Človek pre svoju existenciu pôsobenie stresu v prijateľnej miere potrebuje. Umožňuje nám totiž reagovať na nebezpečenstvo, rozmnožovať sa alebo hľadať potravu. Okrem životne dôležitých funkcií nám toto optimálne pôsobenie tlaku umožňuje dosahovať naše ciele a iné životné úspechy a tým nás posúva ďalej. Je vnútorným motorom, ktorý nás ženie vpred a vytvára v nás pocit vnútorného naplnenia a spokojnosti (Plamínek, 2008).

### **Hyperstres a hypostres**

Pôsobenie stresu sa dá ďalej deliť aj z hľadiska intenzity stresovej reakcie. Takto sa delí na hyperstes a hypostres (Křivohlavý, 1994).

#### **Hyperstres.**

Je to druh stresu, ktorý prekračuje stanovené hranice schopnosti sa s ním vyrovnat'.

#### **Hypostres.**

Tento druh stresu naopak nedosahuje obvyklú toleranciu stresu. V tomto prípade ide o ministresory, ktoré sa nenápadne zakrádajú okolo a negatívne ovplyvňujú ľudské podvedomie (ibid.).

### **1.2.3. Teórie zaoberajúce sa stresom**

Poznáme viacero teórií, ktoré sa zaoberajú stresom. V nasledujúcej časti sú uvedené najznámejšie z nich (Kryl, 2004):

- Útok alebo útek („fight or flight“ reponse)
- Teória všeobecného adaptačného syndrómu (The general adaptation syndrome GAS)
- Teória životných udalostí
- Kognitívna kontrola stresovej situácie
- Psychologický model stresu (Kognitívne hodnotenie)
- Homeostatická teória stresu
- Stresom navodená neuroimunitná modulácie

- Patofyziologické dôsledky chronického stresu (Vital exhaustion)

### **Útok alebo útek („fight or flight“ reponse)**

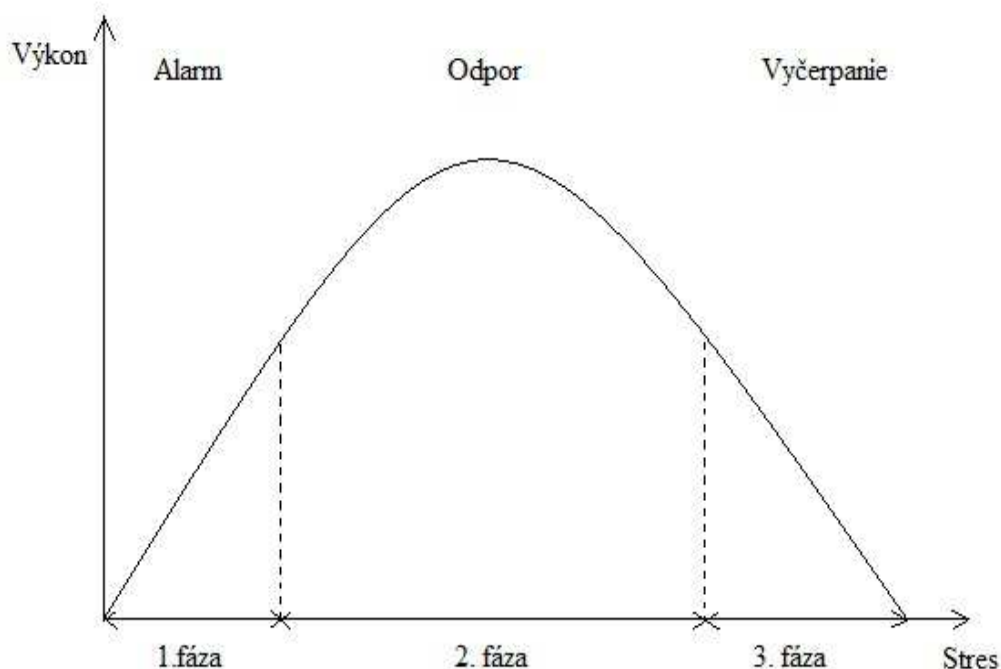
Teória útok alebo útek taktiež nazývaná „akútna stresová reakcia“ bola prvýkrát popísaná Walterom Cannonom (Psychologistworld.com) v dvadsiatych rokoch devätnásteho storočia ako teória na to ako reagujú zvieratá na hrozby s plným nasadením svojho sympatického nervového systému. Nástup stresovej reakcie u zvierat je spojený so špecifickými psychologickými javmi v sympatickom nervovom systéme primárne spôsobený kvôli uvoľňovaniu adrenalínu a noradrenalínu z drene nadobličiek. Toto uvoľňované je spúšťané kvôli acetylcholínu, ktorý je uvoľňovaný práve zo sympatických nervov. Množstvo týchto hormónov nám práve pomáha sa rozhodnúť či nastane útok alebo útek. Ak nastane útek, tak beháme rýchlejšie, ak nastane útok, tak bojujeme vytrvalejším vypätím síl (ibid.).

Tieto hormóny uľahčujú okamžité telesné reakcie tým, že sa zrýchli srdcová frekvencia a dýchanie, zúžia sa cievy a stiahnu svaly. Do tela sa dostáva viac kyslíka a spaľujú sa cukry na posilnenie dôležitých svalov. Telo začína produkovať pot na ochladenie partií tela a tým mu pomáha zostať efektívnym čo najdlhšiu dobu. Taktiež môžeme pozorovať, že krv je akoby stiahnutá z pod pokožky hlbšie dovnútra tela, čím sa chráni pred prípadnými vyššími stratami v prípade zranenia. Všetko na čo sa jedinec sústreďí je hrozba, ktorej je vystavený, čím sú jeho šance prežiť výrazne zvýšené (Mindtools.com).

### **Teória všeobecného adaptačného syndrómu (The general adaptation syndrome GAS)**

Prvým človekom, ktorý podal vedecké vysvetlenie biologického stresu, bol Maďar Hans Selye (Currentnursing.com). Svoj stresový model založený na psychológii a psychobiológii vysvetlil ako všeobecný adaptačný syndróm. Jeho výskum sa opiera o teóriu úteku a útoku. Vysvetlil to na osi hypotalamus-hypofýza-nadobličky, ktorá je zodpovedná za prípravu tela na vysporiadanie sa tela so stresom. Jeho model uvádza, že udalosť (stresor), ktorá bezprostredne ohrozuje blahobyt organizmu, vedie k trojfázovej reakcii tela:

1. fáza: Alarm.
2. fáza: Odpor (Resistance).
3. fáza Vyčerpanie (Exhaustion).



Obr. 6: Stresovo-výkonová krivka (Zdroj: Papworth, 2003, s. 11)

### 1. fáza: Alarm.

Po stretnutí tela so stresorom, ktorý naň začal pôsobiť, nasleduje prirodzená reakcia tela „útek alebo útok“ a tým sa aktivuje sympatická nervová sústava. Začínajú sa uvoľňovať hormóny ako kortizol a adrenalín do krvného obehu a pomáhajú organizmu lepšie čeliť danej hrozbe. Telo je teraz vo fáze mobilizovania všetkých svojich možných zdrojov.

### 2. fáza: Odpor (Resistance).

Parasympatický nervový systém v tejto fáze vracia väčšinu fyziologických funkcií späť do normálu, ale telo stále pokračuje v sústreďovaní všetkých možných prostriedkov proti účinkom stresoru. Hladina cukru v krvi zostáva stále vysoká a množstvo kortizolu a adrenalínu sa rozmáha na vyššie úrovne. Vonkajší vzhľad organizmu sa zdá byť úplne normálny.

### **3. fáza: Vyčerpanie (Exhaustion).**

Ak pôsobenie stresoru na organizmus pretrváva neúnosne dlho, postupne sa všetky disponibilné zdroje potrebné na obranu vyčerpajú a výsledkom je chradnutie, náchylnosť k chorobám a v poslednom štádiu nastáva smrť (ibid.).

### **Teória životných udalostí<sup>1</sup>**

Stresory môžu vychádzať z rôznych oblastí, dá sa povedať, že zovšadiaľ. Na jedinca môže pôsobiť jeden stresor alebo dokonca ich kombinácia. Všetky tieto okolnosti ohľadom stresorov rozpracováva teória životných udalostí, ktorej autormi neboli geniálni vedci, ale obyčajní úradníci z poisťovne zo šesťdesiatych rokov dvadsiateho storočia. Avšak boli veľmi všímvaví. Uvedomili si totiž fakt, že ženy zavalených baníkov umierajú skôr ako ich rovesníčky, ktoré táto tragédia nepostihla. Všetky ostatné podmienky boli v podstate rovnaké. Ako prvý zo série závažných stresorov môžeme uviesť stratu životného partnera, ktorý sa podstatne premieta a odzrkadľuje na zdravotnom stave. Na základe tohto zistenia zostavili americkí bádatelia T. H. Holmes a R. H. Rahe (Ordinace.cz) radu životných udalostí. Samozrejme nemohli uviesť všetky možné udalosti a tým zoznam skompletizovať, uvádzajú teda najpravdepodobnejšie a najčastejšie situácie počnúc stratou životného partnera a rozvodom, cez stratu zamestnania, narodenie dieťaťa až po bežné stresory napr. súvisiace s Vianocami alebo dovolenkou. Udalosti boli zaznamenané v tabuľke, kde k nim následne boli priradené „trestné body“. Čím závažnejšia bola situácia, tým viac bodov k nej bolo priradených. Respondenti si teda mohli zmerať úroveň stresovej záťaže za posledných 12 mesiacov a tak odhaliť, aké zdravotné riziká na nich môžu číhať (ibid.).

### **Kognitívna kontrola stresovej situácie**

J. W. Mason (Kryl, 2004) na základe výskumu v roku 1968 prišiel na to, že práve kognitívna kontrola stresovej situácie slúži ako ochrana pred depresívnym typom odpovede. Zakladá sa na Selyeho teórii všeobecného adaptačného syndrómu a poukazuje na to, že ak jedinec, ktorý si nie je vedomý beznádejného konca danej

---

<sup>1</sup> Príloha 1: Tab. 2: *Škála životných udalostí*.

situácie, ale naopak je presvedčaný prostredím, v ktorom žije, o pravom opaku, nemusí vôbec prejsť do druhej fázy Seleyho reakcie a už vôbec nie do tretej. Práve vedomie zdarného konca vedie organizmus ku katecholaminovej reakcie, ktorá má za následok pokles kortikoidov v tele. Nevyvíja sa tak štádium depresie (ibid.).

### **Psychologický model stresu (Kognitívne hodnotenie)**

V roku 1984 R. S. Lazarus a S. Folkman (Jančík, 2011) navrhli model, ktorý kladie dôraz na transakčný charakter stresu. Ich teória vychádza z toho, že pre jedinca nie sú až tak dôležité stresové reakcie alebo stresor samotný, ale práve význam stresoru pre danú osobu. Podstatný je fakt, ako je stresor vnímaný a hodnotený práve tou konkrétnou osobou. Čiže človek reaguje na ohrozenie len vtedy, ak danú situáciu za ohrozenie naozaj považuje.

Podľa nich je stres dvojstranný proces. Prostredie, v ktorom ľudský jedinec žije produkuje stresory a úlohou jedinca je nájsť spôsob, ako sa s týmito stresormi vysporiadať. Kognitívne hodnotenie je duševný proces, pri ktorom ľudia hodnotia dva faktory. A to či stresory už ohrozujú blahobyt človeka, alebo či človek berie do úvahy rôzne zdroje na zabezpečenie potrebnej hladiny podnetov z okolia. Existujú dva typy hodnotenia (Sturt):

#### ***Primárne hodnotenie.***

Počas neho jedinec hľadá odpovede na pravý význam slova pohoda a blahobyt. Existujú tri základné typy odpovede:

- Nezáleží na tom.
- Je to výborné.
- Je to stresujúce.

Dá sa to jednoducho predstaviť na príklade snehovej víchrice. Ak zvážite fakt, že nasledujúci deň nemusíte ísť do práce, tak vás víchrica absolútne neovplyvní. Naopak, ak ste študent, tak víchrica je pre vás požehnaním, lebo nebudete musieť písať písomku, ba čo viac, škola bude pravdepodobne zatvorená a vy sa môžete ísť lyžovať. Ale ak



doma nemáte jedlo a ani iné ďalšie zásoby, situácie je pre vás stresujúca, pretože chtiac-nechtiac musíte ísť na nákup a za daného počasia to nie je dvakrát bezpečné.

Ďalšie nadväzujúce hodnotenie sa vykonáva s ohľadom na tri vplyvy:

- Škoda.
- Hrozba.
- Výzva.

**Škoda.** Pod týmto pojmom sa rozumie škoda, ktorá už vyčíňaním víchrice nastala. Mohli nastať škody na majetku, no je možné, že niekto tiež prišiel k úrazu. A práve závažnosť a veľkosť škody, ktorá nastala môže produkovať prehnané množstvo stresu.

**Hrozba.** Pod hrozbou sa rozumejú budúce očakávané škody. Môže nastať strata zamestnania a tým strata príjmu.

**Výzva.** Výzva je spôsob, ako chápať hrozbu v pozitívnom slova zmysle. Napríklad stres z väčšieho množstva práce a zvýšenej zodpovednosti je na druhej strane cena za povýšenie a tým pádom výzva pre nás siahť vyššie a je to pre nás príležitosť niečo dosiahnuť.

### ***Sekundárne hodnotenie.***

Vyskytuje sa v rovnakej dobe ako to primárne, ba čo viac toto sekundárne hodnotenie môže to primárne vyvolať. Sekundárne hodnotenie zahŕňa pocity neschopnosti sa vyrovnáť s problémami ako sú:

- Nedokážem to urobiť, viem, že sa mi to nepodarí.
- Skúsim to, ale aj tak som bez šance.
- Dokážem to len ak mi niekto pomôže.
- Ak zlyhá tento spôsob, skúsim to inak.
- Dokážem to iba ak budem tvrdo pracovať.
- Bez problémov to dokážem.

Stres však môže nastať aj bez toho, aby samotné hodnotenie vôbec prebehlo. Napríklad ste priamym účastníkom autonehody. Nie je tu čas ani priestor nad niečím uvažovať

alebo premýšľať. Nehody často spôsobujú, že sa človek dostáva do šoku. Je preto nemysliteľné, že ľudia v šoku hodnotia svoju situáciu a to nakoľko je kognitívna funkcia narušená (ibid.).

### **Homeostatická teória stresu**

D. S. Goldstein (Jančík, 2011) popisuje distres ako formu stresu, kde nachádzame nasledujúce vlastnosti:

- Dotyčná osoba si je plne vedomá, že je v strese.
- Tento stres negatívne ovplyvňuje jej organizmus.
- Stres je doprevádzaný sprievodnými javmi, ktoré sa plne odrážajú na výzore a správaní jedinca.
- Aktivuje sa hypofýzo-adreno-kortikálny systém.

Stres sa vníma ako narušovanie rovnováhy, resp. ako hrozba jej možného narušenia. Všetko sa to deje prostredníctvom porovnávacieho procesu skutočností a prijatých informácií vyplývajúcich z nich, a štandardov, ktoré sú vopred nastavené, pomocou systému spätných väzieb z homeostatických komparátorov. „Všetky fyziologické, neurohormonálne a psychologické mechanizmy distresu sú výsledky preprogramovaných stratégií, ktoré obsahujú rôzne funkcie centrálnej nervovej sústavy, ako je schopnosť učenia, vybavovania si modelových situácií apod. To všetko umožňuje anticipáciu a včasnejšie rozhodovanie o ďalších krokoch chovania. Človek je teda schopný predvídať situácie, ktoré by túto formu stresu mohli vyvolať, umožňuje mu včas voliť optimálne kroky a prežiť (ibid.).

### **Stresom navodená neuroimunitná modulácie**

To, že imunitnému systému neprospieva nesprávna strava, znečistené ovzdušie a iné výsledky modernej doby, je dávno známe. S. Reichlin (Zzz.sk) v roku 1993 tieto rady rozšíril aj o psychický stav človeka, resp. vplyv stresu na jedinca. Konfliktne a stresové situácie môžu v ľudskom organizme vyvolať až patologické reakcie a dokonca aj rozličné ochorenia. Vplyv tohto všetkého pôsobí deštruktívne a spôsobuje poruchy imunitného systému.

V tele každého zdravého, vyrovnaného jedinca sa nachádzajú látky, ktoré prirodzeným spôsobom ochraňujú človeka pred nájazdmi škodlivín, ktoré by ho chceli oslabiť. V ľudskom tele sa nachádzajú dva hlavné typy buniek imunitného systému fagocyty a lymfocyty. Fagocyty sa skladajú z makrofágov, neutrofilov a eozinofilov. Fagocyty požírajú a ničia antigény. Lymfocyty pozostávajú z T-buniek, B-buniek a NK-buniek, ktoré sú akýmsi prirodzenými ničiteľmi a pomáhajú vytvárať obrannú odpoveď na ničivé útoky. Aktivita buniek imunitného systému je koordinovaná sadou poslov známých ako cytokíny. Tie stimulujú replikáciu a delenie imunitných buniek a kvôli ich aktivite sú základom porozumeniu konečnému efektu vplyvu stresu na funkcie imunity. Výskumy ukázali, že psychologické stresory sú aktivované práve násobnou produkciou prozápalových cytokínov, ktorých aktivácia je sprostredkovaná produkciou kortizolu (Davis, Al Ábsi, Hovland, 2007).

Ukázalo sa teda, že neuroregulačné interakcie na osi hypotalamus-nadľadviny-bunky imunitného systému sú ovplyvnené stresom. Je to dvojstranná komunikácia medzi mozgom a imunitným systémom (Kryl, 2004).

### **Patofyziologické dôsledky chronického stresu (Vital exhaustion)**

Kardiovaskulárne ochorenia sú najčastejšou príčinou úmrtia v západnom svete. Najčastejším spúšťačom sú fajčenie, vysoký krvný tlak, cukrovka a sedavý spôsob života. Je však viac než isté, že vo viac ako polovici prípadov môže za vznik srdcovo-cievnych ochorení celková vyčerpanosť organizmu (vital exhaustion). Dokonca vyčerpanosť organizmu predpovedá s veľmi vysokou pravdepodobnosťou nové srdcové príhody u pacientov, ktorý už mali problémy so srdcom predtým, ale aj u tzv. „zdravej“ populácie. Symptómy celkového vyčerpania sú najčastejšie únava, podráždenosť a malátnosť. Pôvod týchto symptómov je ťažko zistiteľný, pretože u každej osoby je to vysoko individuálne, ale súvisí s osobne relevantnými oblasťami ako je rodina alebo práca. Tento prehľad popisuje nedávny dôkaz, že stresom sa mení zrážanlivosť krvi a telo je náchylnejšie na infekcie (Van Diest, Appels, 2002).

#### 1.2.4. Fyzické, emocionálne a behaviorálne príznaky stresu

Tab. 3: Fyzické príznaky stresu

1.	Palpitácia – búšenie srdca – zrýchlená, zintenzívnená a častokrát i nepravidelná činnosť srdca.
2.	Bolesť a zvieranie na hrudnej kosti.
3.	Nechutenstvo a plynatosť – tlaky v brušnej oblasti.
4.	Kŕčovitý, zvierajúci bolesti v dolnej časti brucha.
5.	Časté nútenie močiť.
6.	Exantém – vyrážka na tvári.
7.	Zníženie sexuálnej túžby.
8.	Zmeny v menštruačnom cykle.
9.	Bodavé až páľčivé pocity na rukách a nohách.
10.	Svalové napätie
11.	Bolesť v krčnej oblasti a v dolných častiach chrbtice
12.	Úporné bolesti hlavy
13.	Migrény.
14.	Nepříjemné pocity v krku.
15.	Ťažkosti sústredenia videnia na jeden bod, dvojité videnie.

Zdroj (spracované podľa): Křivohlavý, 2001, s. 181

Tab. 4: Emocionálne príznaky stresu

1.	Prudké a výrazne zmeny nálad.
2.	Nadmerné trápenie sa zbytočnými a nedôležitými vecami.
3.	Neschopnosť prejavovať emocionálnu náklonnosť.
4.	Nadmerné starosti o vlastný zdravotný stav.
5.	Nadmerné denné snenie a sťaženie sa zo sociálneho styku.
6.	Nadmerný pocit únavy.
7.	Sťaženie sústredenie pozornosti.
8.	Zvýšená podráždenosť, popudlivosť a úzkosť

Zdroj (spracované podľa): Křivohlavý, 2001, s. 181

Tab. 5: Behaviorálne príznaky stresu

1.	Nerozhodnosť.
2.	Zvýšená absencia v práci hlavne kvôli nepriaznivému zdravotnému stavu, pomalé uzdravovanie, časté nehody a úrazy.
3.	Sklon nepozornosti – zvýšená nehodovosť.
4.	Zhoršená kvalita práce, snaha vyhnúť sa práci, zodpovednosti, používanie výhovoriek a klamstiev.
5.	Zvýšený počet množstva vyfajčených cigariet denne.
6.	Zvýšená konzumácia alkoholických nápojov.
7.	Novovzniknutá alebo prehlbujúca sa závislosť na drogách všetkého druhu.
8.	Strata chuti do jedla alebo prejedanie sa.
9.	Zmena denného rytmu – nočné bdenie, neskoré vstávanie, problémy so zaspávaním.
10.	Znížené množstvo a kvalita vykonanej práce.

Zdroj (spracované podľa): Křivohlavý, 2001, s. 181

### 1.2.5. Pôsobenie stresu na zdravotný stav

Stres, ktorý pôsobí na ľudský organizmus už nejaký ten čas, môže vyvolať aj nasledujúce ťažkosti (Křivohlavý, 2001):

- Infekčné choroby.
- Kardiovaskulárne choroby.
- Hypertenzia.
- Bolesť hlavy.
- Astma.
- Diabetes mellitus.
- Reumatická artritída.

#### **Infekčné choroby.**

Určitý vzťah medzi stresom a vznikom infekčných ochorení sa dá preukázať a dokazujú to aj viaceré výskumy. Ukázalo sa, že tam, kde došlo k nejakej negatívnej zmene v živote danej osoby, tak práve tá osoba bola oveľa náchylnejšia podľahnúť nachladnutiu, nádche či chrípke (ibid.).

### **Kardiovaskulárne choroby.**

Mnoho psychologických faktorov a hlavne pôsobenie stresu má vplyv na ochorenia kardiovaskulárneho systému, kde bol dokázaný aj priamy vzťah medzi stresom a veľmi závažným ochorením nazývaným angina pectoris. Angina pectoris je nedokrvnenie myokardu, ktoré vzniká v dôsledku nepomeru medzi potrebou a dodávkou kyslíku do srdcového svalu. Príčin môže byť viac. Jednou z nich sú zúžené koronárne tepny alebo inou príčinou môže byť náhle zvýšenie spotreby kyslíku. Tento stav zhoršeného prekrvovania sa môže vyvinúť aj v akútne srdcový infarkt, v dôsledku ktorého v Českej republike umiera 50% ľudí (Ordinace.cz).

### **Hypertenzia.**

Vysoký krvný tlak je ďalšie závažné ochorenie, ktorého vznik priamo súvisí s pôsobením distresu u človeka. Hlbšie empirické štúdie ukázali, že existuje priamy vzťah medzi zadržiavaním soli v obličkách pri vystavení organizmu stresu. Najskôr to bolo preukázané na myšiach, ale neskôr sa to potvrdilo aj u ľudí (Křivohlavý, 2001).

### **Bolesti hlavy.**

Priamy vzťah medzi bolesťou hlavy a pôsobením stresu bol všeobecne očakávaný. Zložitejšie bolo definovať, čo sa presne pod pojmom bolesť hlavy rozumie, pretože poznáme vyše 100 druhov bolesti hlavy. Výskum sa sústredil iba na niektoré druhy (napätové, zmiešané), kde sa ukázala priama súvislosť. Tento vzťah sa však nedokázal pre migrény.

### **Astma.**

Štúdie zaoberajúce sa stresom a jeho vplyvu na astmu sa zaoberajú skôr na okamžiky, ktoré vedú k astmatickým záchvatom, ako na samotný vznik tohto ochorenia. Ukázalo sa, že pôsobenie negatívneho stresu je tzv. „štartovným podnetom“ záchvatu. Nemusí to byť len samotný stresový moment, ale aj jeho očakávanie.

### **Diabetes mellitus.**

Štúdie zaoberajúce sa vzťahom stresu a diabetu zistili, že pacienti trpiaci touto chorobou zažili v živote vyššiu mieru ťažkých životných udalostí, než tí, ktorí diabetes nemajú.

### **Reumatická artritída.**

Reumatická artritída je ochorenie imunitného systému, ktorý následne napáda sám seba. U pacientov, ktorí trpia daným ochorením sa ukázala vyššia miera prežitých ťažkých životných situácií (ibid.).

## **1.3. Patologické javy v spoločnosti**

Pôsobenie chronického stresu môže vyústiť aj do nasledujúcich patologických javov objavujúcich sa v našej spoločnosti:

- Syndróm vyhorenia – Burout syndrom
- Workoholizmus
- Mobbing

### **1.3.1. Syndróm vyhorenia – Burout syndrom**

Globálne neustále pribúda počet ľudí, ktorí majú pocit totálneho vyčerpania a už skrátka ďalej nemôžu a nedokážu zvládať neľahké životné situácie a náročné pracovné podmienky. Vyhorenie nie je to isté čo stres. K vyčerpaniu dochádza práve v dôsledku chronického stresu. Stresové faktory alebo spúšťače stresu hrajú pri vzniku burnout syndrómu zásadnú rolu. Stres je príčina, vyhorenie je dôsledok (Stock, 2010).

### **Hlavné príznaky syndrómu vyhorenia**

Hlavnými príznakmi syndrómu vyhorenia sú:

- Vyčerpanie.
- Odcudzenie.
- Pokles výkonnosti.

### ***Vyčerpanie.***

Vyčerpanie sa dá charakterizovať ako emočné a fyzické vyčerpanie. Nájdeme tu veľmi podobné znaky a rysy spojované s depresiou.

### ***Odcudzenie.***

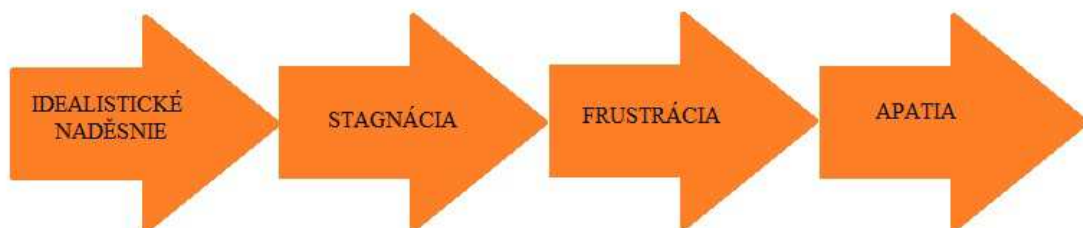
Odcudzenie sa prejavuje ľahostajným postojom voči svojmu okoliu, strata idealizmu, cieľavedomosti a záujmu. V minulosti prevládal názor, že vyhorenie sa týka hlavne pracovníkov v sociálnej sfére ako zdravotné sestry, učitelia, sociálni pracovníci, vychovávatelia. Teraz sa však ukazuje, že to nie je tak celkom pravda a vyhorenie môžeme pozorovať aj v iných oblastiach. Prejavuje sa ako postupné slabnutie pracovného nadšenia a následný nástup cynizmu. Pracovné nasadenie sa znižuje na minimum, kolegovia, šéf, ba aj klienti sú vnímaní ako príťaž.

### ***Pokles výkonnosti.***

Nízka efektivita spočíva v tom, že jedinec stratil vieru sám v seba a vo svoje schopnosti. Jedinec momentálne potrebuje na uskutočnenie svojich úloh oveľa viac času a energie ako potreboval predtým. Predlžuje sa aj doba potrebná k regenerácii organizmu.

### **Vývoj burnout syndrómu**

Syndróm vyhorenia je dlhodobý proces a vyvíja sa vo fázach. V niektorých prípadoch sa stáva, že postup jednotlivými fázami je značne zrýchlený, ba v niektorých prípadoch sa jednotlivé fázy vôbec nemusia objaviť a dotýčný ich skrátka preskočí. Jednotlivé fázy sa navzájom prekrývajú a nedajú sa jednoznačne oddeliť a rozlíšiť. Najzložitejší model popisujúci vývoj burnout syndrómu sa skladá až z dvanástich fáz. Ako príklad by som uviedla model skladajúci sa zo štyroch základných fáz.



Obr. 7: Príklad priebehu syndrómu vyhorenia (Zdroj: Stock, 2010, s. 23)

#### ***Jednotlivé fázy:***

- Idealistické nadšenie.
- Stagnácia.



- Frustrácia.
- Apatia.

### ***Idealistické nadšenie.***

Takmer vždy sa to začína typickým príkladom jedinca, ktorý pracuje s nadpriemerným nasadením. Kladie na seba nereálne nároky, ktoré logicky nemôže zvládať večne. Do práce vkladá príliš veľa času a energie a častokrát je tá energia vynakladaná neefektívne, ale nevadí mu to pretože jeho sily v tejto fáze stačia. Hýri bezhraničným optimizmom, ale žije len svojou prácou a pred svojim okolím sa uzatvára.

### ***Stagnácia.***

V tejto fáze sa na základe početných sklamaní začínajú prehodnocovať prvotné ideály. Práca už pre jedinca nie je takou vzrušujúcou ako predtým. Veci, ako plat, kariérny postup, ktoré boli predtým na druhej koľaji, sa teraz dostávajú do popredia. V tomto štádiu ešte nie sú badateľné žiadne známky ochorenia.

### ***Frustrácia.***

Jedinec začína pochybovať o zmysle svojho snaženia a uvedomuje si vlastnú bezmocnosť. Spochybňuje výsledky svojej práce. Vzrastá jeho sklamanie.

### ***Apatia.***

Ako obranná reakcia na frustráciu nastupuje vnútorná rezignácia. Práca sa stáva zdrojom trvalého sklamania, dotýčny v nej nevidí nič dobré a nemá ani žiadne pozitívne vyhliadky na zmenu. V práci funguje na autopilot a tomu prispôsobuje aj náročnosť úloh, ktoré si vyberá. Uprednostňuje iba nutnú prácu a tú, ktorá nie je veľmi náročná. Vyhyba sa kontaktu s klientmi aj s kolegami (ibid.).

## **Prevenca vyhoreniu**

Najdôležitejšie je predísť vzniku prvotných ťažkostí v počiatočnej fáze, kde ešte nedošlo k prehĺbeniu a rozmnoženiu ťažkostí. Faktory, ktoré chránia pred vyhorením sú (Franková, 2009, in Bedrnová a kol.):

- Asertivita.

- Time management - dobré rozvrhnutie pracovných a iných povinností.
- Pracovná autonómia, pestrosť a premenlivosť práce.
- Odolnosť.
- Osobné kompetencie spojené s pocitom dostatku vlastných schopností.
- Dôvera vo vlastné schopnosti chovať sa tak, aby sme mali kontrolu nad dianím okolo seba.
- Vnímaná kontrola chovania.
- Optimizmus.
- Optimálne prežívanie (príjemný tok zážitkov).
- Sociálna podpora.
- Pocit adekvátneho uznania.
- Pocit osobnej pohody.

### **1.3.2. Workoholizmus**

Workoholizmus je považovaný za profesijnú deformáciu či dokonca chorobu a dá sa skrátene definovať ako závislosť na práci. Práca a aktivity s ňou spojené jedinec doslova pohltia a sú uprednostňované pred akoukoľvek inou činnosťou. Podstatný je pre neho pracovný výkon. Iba ten mu prináša uspokojenie. Pre workoholika je charakteristický nedostatok odpočinku, skrátka workoholik nedokáže „vypnúť“ ani za predpokladu, že neho nie sú kladené zvýšené a neprimerané požiadavky. Aj jeho koníčky, pokiaľ nejaké má, majú charakter práce a sú orientované na výkon. Ďalšími charakteristikami sú aj problémy s identitou, rigidné (nepružné) myslenie, odvykacie ťažkosti (v prípade, kedy z nejakého dôvodu nemôže pracovať), progresívny vývoj (stupňovanie závažnosti problému pri absencii jeho riešenia) a popieranie problému závislým jedincom (Franková, 2009, in Bedrnová a kol.).

### **Rozvoj workolizmu**

Závislosť na práci prebieha v niekoľkých fázach:

- Skoré štádium.
- Stredné štádium.
- Neskoré štádium.

### ***Skoré štádium.***

Jedinec myslí stále iba na prácu. To sa odzrkadľuje aj na tom, že často pracuje nad stanovený časový rámec, ba dokonca si prácu berie aj domov. Pojmy ako dovolenka alebo voľno sú mu cudzie a odmieta si ich čerpať.

### ***Stredné štádium.***

Spoločenský život sa postupne vytráca zo života jedinca tak, ako aj osobné vzťahy. Pokusy o zmenu v tejto oblasti sú neúspešné. Dostavujú sa poruchy spánku, vyčerpanie a problémy s pamäťou.

### ***Neskoré štádium.***

Problémy narastajú. Objavujú sa závažné zdravotné problémy ako vysoký krvný tlak, žalúdočné problémy, bolesti chrbtice, depresie, infarkty apod.

## **Prevenia workoholizmu**

Prevenia spočíva hlavne vo zvyšovaní odolnosti voči pracovnému či inému zaťaženiu. Túto odolnosť zvyšujú aj nasledujúce činitele (ibid.):

- Optimizmus.
- Sebadôvera.
- Zaujatie, zmysluplnosť.
- Schopnosť prijímať a vidieť prekážky ako výzvu.
- Sieť sociálnych vzťahov.
- Schopnosť vyjadrovať svoje pocity.
- Zmysel pre humor.
- Informovanosť, pripravenosť a kompetencia.
- Rozumný spôsob života.
- Schopnosť vnímať svoje telo.

### **1.3.3. Mobbing**

Mobbing je rada prípadov dlhodobého negatívneho až útočného správania sa zo strany jednotlivca alebo skupiny voči určitému človeku. Zjednodušene ide o šikanovanie na

pracovisku, kde je kolega napádaný kolegom. Rozoznávame ale aj pojmy: (Franková, 2009, in Bedrnová a kol.)

### ***Bossing.***

Je to prípad, kedy nadriadený útočí buď na jedného alebo na viacerých svojich podriadených.

### ***Staffing.***

Je opačný prípad, kedy jeden alebo skupina podriadených útočí na svojho nadriadeného alebo na vedenie organizácie.

## **Prevenca mobbingu**

Prevenca mobbingu je najúčinnnejšia, keď ju uplatňuje organizácia ako celok. Jednotlivé činitele, ktoré napomáhajú prevencii sú (ibid.):

- Pracovné a osobné kompetencie spojené s pocitom dostatku vlastných schopností.
- Sebadôvera.
- Sociálna podpora blízkych.
- Zvyšovanie kvalifikácie a ceny na trhu práce.
- Finančná nezávislosť.
- Asertivita.
- Odolnosť.
- Kvalitné informácie.
- Obozretnosť.

## **1.4. Stresové situácie**

Stresové situácie môžeme rozdeliť na viacero skupín. Pod stresom sa môže rozumieť (Křivohlavý, 1994):

- Komplexná celá jedna situácia, ktorá nastala, napr. rozvod.
- Konkrétna podmienka, ktorá sa v okolí vyskytuje, napr. vysoké horúčavy.

- Odpoveď organizmu na radu činiteľov, ktoré naňho pôsobia.
- Celkový vnútorný stav jednotlivca.

#### **1.4.1. Stresory**

O strese môžeme hovoriť ako o multifaktoriálnom jave, pretože je to skutočnosť, ktorá je ovplyvnená veľkým počtom najrôznejších činiteľov. Avšak nie vždy platí, že jeho účinky vplývajú na všetkých ľudí rovnako. Rôzni ľudia reagujú na rovnaký stresor odlišne. Tí menej odolnejší podliehajú stresu ľahko a rýchlo, vždy a všade ako tí viac odolnejší. Platí teda aj, že človek sa môže dostať do stresu pri pôsobení určitého stresoru, ale pri pôsobení iného sa do stresu nedostáva. Naopak pre iného môže byť práve tento stresor vysoko stresujúcim faktorom (Křivohlavý, 1994).

#### **1.4.2. Klasifikácia stresorov**

Stresor môžeme teda definovať ako vonkajší alebo vnútorný vplyv pôsobiaci na človeka. V dnešnej dobe môže byť stresorom absolútne čokoľvek. Preto môžeme stresory rozdeliť nasledovne (Křivohlavý, 1994):

- Materiálne stresory
- Sociálne stresory
- Fyzikálne stresory
- Emocionálne stresory

##### **Materiálne stresory.**

Prejavujú sa najčastejšie ako nedostatok niečoho, čo má pre našu existenciu podstatný význam, napr. absencia jedla alebo tekutiny.

##### **Sociálne stresory.**

Sociálnym stresorom sa stávajú zvyčajne problémové kontakty jedného človeka s iným alebo tlak zo strany iného človeka, nedostatok času, či naopak samota alebo nedostatok priestoru.

### **Fyzikálne stresory.**

Pod fyzikálnymi stresormi rozumieme všetky látky a vplyvy, ktoré pôsobia na človeka z vonkajšieho prostredia ako alkohol, nikotín, kofeín, radiácia, ultrafialové alebo infračervené žiarenie, barometrický tlak vzduchu, znečistenie ovzdušia, vibrácie, otrasy, hluk, zmena počasia, víry, baktérie, nehody, úrazy a iné.

### **Emocionálne stresory.**

Do skupiny emocionálnych stresorov patria všetky druhy pocitov, ktoré negatívne ovplyvňujú jedinca. Sú to napr. zármutok, strach, nenávisť, obavy, zlosť, otrávenosť a iné (ibid.).

***Najvýznamnejšie stresory sú konkrétne*** (Křivohlavý, 2001):

- Zamestnanie.
  - *Preťaženie množstvom práce.*
  - *Nedostatok času.*
  - *Príliš veľká zodpovednosť.*
  - *Nevyjasnené právomoci.*
  - *Honba za kariérou.*
  - *Kontakt s ľuďmi.*
  - *Nezamestnanosť.*
- Hluk.
- Spánok.
- Ľudské vzťahy.
- Negatívne sociálne javy – kriminalita.
- Bezmocnosť.
- Dlhodobé napätie.
- Obmedzený priestor.

### **Zamestnanie.**

Zamestnaný človek trávi v práci veľkú časť dňa. Avšak so zamestnaním úzko súvisí aj pracovný stres. Rôzne štúdie ukázali, že tento stres plyní skôr z nedostatku možnosti riadiť a ovplyvňovať dianie, ako z vlastného rozhodovanie. Takže aj domnienka, že čím

vyššiu pozíciu zamestnanec zastáva, tým trpí väčším stresom, nie je preukázaná. Práve naopak, empirické pozorovania dokázali, že sú to práve pracovníci strednej vrstvy (majstri, vedúci dielní,...), ktorí trpia najväčším stresom, pretože sú na nich kladené konkrétne požiadavky a je im daný malý alebo žiadny priestor na ich riadenie. Navyše k nim tieto požiadavky prúdia z dvoch smerov. Jednak zhora od ich priamych nadriadených, jednak zdola od ľudí, ktorí sú im podriadení.

### ***Preťaženie množstvom práce.***

Preťaženie prácou nastáva v okamihu, kedy je množstvo práce, ktorú má človek vykonať, vyššie, ako jeho schopnosť túto prácu vykonať za čas, ktorý mu bol na to poskytnutý. Pracovné preťaženie je však relatívny pojem, pretože to, čo je pre jedného neúnosné, druhý môže zvládnuť bez problémov, alebo to, čo je pre človeka nadmerné dnes, nemusí byť zajtra.

### ***Nedostatok času.***

Časový stres vzniká, ak má človek na vykonanie určitej práce menej času, ako potrebuje. Vykonávanie práce za nedostatku času práve spôsobuje distress.

### ***Príliš veľká zodpovednosť.***

Príliš veľká zodpovednosť je ďalším stresogénnym faktorom. Ukázalo sa, že obzvlášť zodpovednosť za ľudské životy kladie na človeka mimoriadnu dávku tlaku.

### ***Nevyjasnené právomoci.***

Niektoré práce majú presne stanovené právomoci, čiže to, čo zamestnanec má a môže robiť, navyše dostáva spätnú väzbu a pravidelne sa dozvedá, ako je jeho práca hodnotená, ale nie vždy tomu tak je. Za takejto situácie žije zamestnanec v neistote a pôsobenie stresu je u neho značne vyššie.

### ***Honba za kariérou.***

Každý človek začínajúci svoju kariéru má určitú predstavu o tom, čo chce dosiahnuť a ako bude postupovať v hierarchii smerom k vyššiemu postaveniu, ako bude môcť ukázať svoje zručnosti a schopnosti, že bude primerane odmeňovaný a pod. Ak sa však

jeho predstavy nenapĺňujú a realita je od nich na míle vzdialená, začína sa objavovať distres.

### ***Kontakt s ľuďmi.***

Práce sa dajú rozdeliť na dve skupiny čo sa týka kontaktu s ľuďmi na tie, kde je styk s ľuďmi daný charakterom práce, alebo tie, kde je pracovník izolovaný od ostatných. Aj jeden, aj druhý typ práce môže vyvolávať stres. Buď sú to možné nepriateľské alebo konfliktné vzťahy v prvom prípade alebo absencia kontaktu s ľuďmi prípade druhom.

### ***Nezamestnanosť.***

Veľmi vysokým stresovým faktorom je strata zamestnania alebo nemožnosť nájsť si vhodné zamestnanie a s tým spojené problémy ekonomicky zabezpečiť základné potreby rodiny.

### **Hluk.**

Hluk je negatívnym faktorom v živote vôbec. Dá sa rozoznávať medzi pôsobením hluku priamo na ľudské zdravie, s čím sú spojené problémy so sluchovými orgánmi, a nepriamo, ktorý má vplyv na psychiku človeka. Hluk sa dá definovať ako všetko to, čo daná osoba nechce počúvať. Preto sa berie do úvahy subjektívny postoj k nepríjemnosti hluku a prvku, ktorý huk vytvára. Napríklad niekomu vadí huk častého prechádzania vlakov v blízkosti jeho bydliska, inému nie. S určitosťou sa dá aj povedať, že huk, ktorý vytvárame sami nám vadí oveľa menej ako huk, ktorý pochádza od inej osoby. Je to spojené aj s možnosťou a schopnosťou daný huk zastaviť.

### **Spánok.**

Mnohé štúdie už dávno ukázali, že nedostatok spánku je závažný stresor. Má priamy vplyv na zníženie pozornosti, zhoršenie koncentrácie alebo produkciu halucinácií, ďalej vedie k nadmernému pocitu únavy, úzkosti. Odhaduje sa, že 30 – 50% ľudí si dobrovoľne z vlastného rozhodnutia čas vyhradený na spánok skracujú. Samozrejme spánok ovplyvňujú aj iné okolnosti, ktoré nie je človek z krátkodobého hľadiska



schopný ovplyvniť napr. zmenu práce. Tak ako nedostatok spánku môže vyvolať stres, tak aj stres môže byť príčinou nespavosti alebo nekvalitného spánku.

### **Ľudské vzťahy.**

Ak sú vzťahy medzi ľuďmi na pracovisku, v škole či v rodine negatívne a konflikty sa vyskytujú príliš často, začne u človeka vznikať negatívny stres. Nespeje to len k narušenému zdravotnému stavu, ale vo väčšine prípadov je vysoká miera stresu jedným z najpresnejších ukazovateľov krátkodobosti manželstva.

### **Negatívne sociálne javy – kriminalita.**

Vznik negatívneho stresu je ovplyvnený aj prostredím, v ktorom človek žije za predpokladu, že je v tomto prostredí zvýšená kriminálna činnosť a ľudia sa obávajú a žijú v neistote, či sa im alebo ich blízkym prihodí niečo zlé.

### **Bezmocnosť.**

Ďalšou stres vyvolávajúcou okolnosťou je možnosť či nemožnosť proti negatívnym vplyvom niečo podniknúť, a tak negatívnu situáciu zmeniť. Bezmocnosť a beznádej tzv. HH syndrom (helplessness and hopelessness) sa v konečnom štádiu prejavuje známami ťažkej depresie a príznakmi stresového stavu.

### **Dlhodobé napätie.**

Za dlhodobé napätie sa považujú pretrvávajúce časté či už väčšie, či menšie nezhody napr. trvalé nezhody v manželstve, trvalý nedostatok peňazí v domácnosti, nevyhovujúce bývanie, výchovné starosti s deťmi, problémy v zamestnaní atď.

### **Obmedzený priestor.**

Obmedzeným priestorom sa môže myslieť jednak fyzická obmedzenosť alebo obmedzenosť psychická. Fyzicky obmedzený priestor je negatívnym javom v prípade, ak nemáme dostatok priestoru a o svoje „miesto na slnku“ musíme bojovať. Psychicky sa pod pojmom obmedzenosť myslí nedostatok priestoru na nadväzovanie osobných kontaktov alebo na vlastné rozhodovanie a sme nútení postupovať podľa dopredu určených šablón (ibid.).

## **1.5. Spôsoby vyrovnávania sa so stresom (coping)**

### **1.5.1. Fázy vyrovnávania sa so stresom**

Jednotlivé fázy procesu zvládania záťaže (Bedrnová, 2009, in Bedrnová a kol.):

- „Poplachová reakcia“.
- Vyvažovanie emócií a hľadanie racionálneho prístupu k záťaži.
- Analýza záťažovej situácie.
- Získanie motivácie k riešeniu danej situácie či problému.
- Vlastné riešenie záťažovej situácie.

#### **„Poplachová reakcia“.**

V tejto fáze si väčšinou uvedomujeme vzniknutú situáciu a na základe toho dochádza k mobilizácii psychických síl. Organizmus sa dostáva do „bojovej pohotovosti“, čo znamená pripravenosť podať vysoký výkon. Avšak ak je táto miera prekročená, môže nastať kolaps. Poplachová reakcia jednak teda zasahuje našu fyzickú (zvýšený tlak, búšenie srdca,...), ale aj psychickú stránku (napätie, chaos,...). základom je pochopiť, čo prežívame a prečo na to reagujem práve tým ktorým spôsobom.

#### **Vyvažovanie emócií a hľadanie racionálneho prístupu k záťaži.**

Počiatkové znepokojenie, ktoré vyplynulo zo zistených zmien, vedie po nejakej dobe k nevyhnutnosti vyvážiť nepriaznivé prežívanie racionálnym prístupom. V druhej fáze teda nastáva príprava aktívnej reakcie na novú situáciu.

#### **Analýza záťažovej situácie.**

Podstatou tretej fázy a teda rozumového prístupu je snaha preveriť si, čo nepriaznivé zmeny znamenajú a aká je ich príčina. Na tomto základe jedinec začína hľadať spôsoby, ako si s nim poradiť.

#### **Získanie motivácie k riešeniu danej situácie či problému.**

V tejto fáze nastáva potreba poznania a riešenia problému. Človek sa v situácii viac orientuje a zisťuje, že je schopný situáciu zvládnuť, je motivovaný. Uplatňuje aktivity,

ktoré vedú k riešeniu situácie. Úspešnosť dlhodobého riešenia podobných situácií je založená na vytváraní si vhodných návykov.

### **Vlastné riešenie záťažovej situácie.**

Môžu nastať dve situácie:

- Trpezlivé odolávanie alebo pasívna rezistencia.
- Aktívne jednanie smerujúce k jeho vyriešeniu.

Vždy sa musíme rozhodnúť, v ktorej situácii je ktoré riešenie pre nás najvhodnejšie. Niekedy, keď situáciu jednoducho nemôžeme zmeniť, tak je vhodná „pštrosia politika“, inokedy je naopak nutné sa na riešení aktívne podieľať.

Záver tejto etapy predstavuje konečné vysporiadanie sa so záťažou, ktorá môže mať podobu:

- Zvládnutá záťaž.
- Zlyhanie.

### ***Zvládnutá záťaž.***

Prejavuje sa pozitívnymi zmenami v našej psychike, charakterizované najmä zvýšeným sebavedomím, pôžitkom uspokojenia, zlepšením psychickej kondície.

### ***Zlyhanie.***

Taktiež má za následok zmeny v psychike jedinca, ale obvykle ide o zmeny v opačnom zmysle – zníženie sebadôvery, pocity nespokojnosti a neistoty, zhoršuje sa psychická kondícia (ibid.).

## **1.5.2. Predchádzanie a zvládanie stresu**

Činností, ktoré nás zbavujú stresu, sú rôznorodé. Môžeme ich rozdeliť do nasledujúci ch skupín: (Franková, 2009, in Bedrnová a kol.)

- Prvá pomoc v prípade aktuálneho stresu
- Relaxačné a autoregulačné techniky.

## **Prvá pomoc v prípade aktuálneho stresu**

Empirickým pozorovaním bolo zaznamenaných niekoľko zaručených „návodov“ pri pomoci v boji proti stresu:

- *Protistresové dýchanie.*
- *Telesná relaxácia.*
- *Koncentrácia.*
- *Chvilka o samote.*
- *Zmena činnosti.*
- *Relaxačná hudba.*
- *Počítanie.*
- *Cvičenie.*

### ***Protistresové dýchanie.***

Keďže v stresových situáciách je dýchanie zväčša nepravidelné, tak sústredenie sa na vlastný dych a na jeho rytmickosť, nám pomôže zmierniť práve pôsobiaci stres. Dýchanie by malo byť zhlboka a čo možno najpomalšie. Regulácia vlastného dychu je jedno z najvhodnejších protistresových prostriedkov.

### ***Telesná relaxácia.***

Pri strese sa pozoruje okrem iného aj zvýšené napätie svalstva, človek je pripravený na „útok“ alebo „únik“, čiže telo je pripravené na zvýšenú telesnú aktivitu. Relaxácia spojená s pokojným dýchaním, naopak, vyvoláva celkové upokojenie.

### ***Koncentrácia.***

Pri tomto druhu cvičenia je vhodné zamerať sa na akýkoľvek emocionálne neutrálny predmet a udržiavať s ním očný kontakt. Touto cestou upriamenia pozornosti inde, sa prirodzene a nenásilne odpútame od pôsobenia stresoru.

### ***Chvilka o samote.***

Ak odídeme zo spoločnosti mnohých ľudí niekam, kde môžeme byť sami, má to priaznivý účinok na zmiernenie stresu, pretože práve iní ľudia bývajú častým stresorom či už svojim chovaním, názormi, alebo dokonca i oblečením.

### ***Zmena činnosti.***

Pri tomto opatrení ide tiež o nenásilné odvedenie pozornosti niekam inam na novú činnosť, pri ktorej už na nás nebude pôsobiť žiadny stresor.

### ***Relaxačná hudba.***

Hudba je sama o sebe považovaná za koncentrovanú formu vyjadrovania emócií a pocitov. Vhodné je si vybrať hudbu, ktorá je priamo komponovaná dopredu so zámerom upokojujúceho účinku na ľudskú psychiku. Započúvanie sa prináša jedincovi nielen upokojenie, ale aj príjemné osvieženie.

### ***Počítanie.***

Podstata tejto techniky spočíva v tom, že sa pozornosť upriamuje na niečo racionálne, mechanické, kde emócie nemajú miesto.

### ***Cvičenie.***

Cvičenie samo o sebe má veľmi pozitívny vplyv na ľudský organizmus. Cvičenie podporuje tvorbu endorfínov a človek sa pri ňom cíti šťastne a uvoľnene

### ***Relaxačné a autoregulačné techniky.***

Tieto techniky sú špecifickou formou prístupu k vlastnému zdraviu. Pod zdravím sa chápe celková fyzická psychická a sociálna pohoda človeka. Niektoré relaxačné a autoregulačné techniky:

- *Autogénny tréning.*
- *Jóga.*
- *Couéizmus.*
- *Jacobsonova progresívna relaxácia.*
- *Machačova relaxačno-aktívna metóda.*

### ***Autogénny tréning.***

Ľudské telo je tvorené z viacerých subsystémov, ktoré sú navzájom prepojené nervovými spojmami, a spolu vytvárajú jeden celok. Zmeny činnosti ktorejkoľvek časti, či už somatickej, viscerálnej (útrobovej) alebo psychickej, sa prejaví zmenami i v ostatných

oblastiach. Autogénny tréning je špecifický druh cvičenia, ktorého základom je maximálne telesné uvoľnenie a maximálne duševné sústredenie. Uplatňujú sa pri ňom tri základné mechanizmy:

#### *Koncentrácia.*

Koncentrácia je základným mechanizmom. Sústredovanie však musí prebiehať pomaly, s voľným priebehom a hlavne nenásilne, pretože inak nebude mať žiadny efekt. Podstatou je upriamiť pozornosť na vlastné telo, pokoj a uvoľnenie.

#### *Relaxácia.*

Relaxácia je rovnako dôležitá ako koncentrácia. Prvotne ide o uvoľnenie somatickej (telesnej) časti, následne sa toto uvoľnenie šíri do vegetatívnej časti a potom aj do psychickej oblasti.

#### *Predstavy.*

Predstavy sú tretím mechanizmom autogénneho tréningu. Podstatou je predstavovať si úspech v autogénnom tréningu, čiže toho, čo daným tréningom chceme dosiahnuť. Veľmi živé myšlienky a predstavy majú tendenciu sa realizovať, pretože o nich človek rozmýšľa pozitívne a postupne ich začleňuje do svojej budúcnosti a ráta s nimi, verí v ne.

#### *Jóga.*

Jóga je sústava istých telesných a duševných cvičení na dosiahnutie dokonalejšieho sebauvedomenia a slobody. Táto sústava cvičení vedie k odolnosti organizmu voči zaťaženiu a navodzuje ustálený stav, na ktorý stresory už nepôsobia s toľkou intenzitou ako predtým.

#### *Couéizmus.*

Základom je pasívne sebauvedomenie a využívanie techniky autosugescie. Hlavnou myšlienkou je tvrdenie, že každý človek má v sebe neuveriteľne veľkú silu a ak sa s ňou naučí vedome a správne zaobchádzať, môže mu byť veľmi prospešná.

### ***Jacobsonova progresívna relaxácia.***

Podstatou je prepojenie somatickej a psychickej časti organizmu. Základom tejto metódy je postupné uvoľnenie svalstva vo všetkých častiach tela. Odlišnosťou tejto metódy od autogénneho tréningu je zámerne vyvolané napätie príslušných svalových partií pre lepšie a intenzívnejšie prežívanie nasledujúcej relaxácie.

### ***Machačova relaxačno-aktívna metóda – RAM.***

Táto metóda je najpodobnejšia autogénnemu tréningu. Avšak je navyše obohatená o aktivačnú fázu. Autori tejto metódy uvádzajú, že k prednostiam patrí skutočnosť, že cieľom nie je len odstránenie alebo oslabenie negatívneho napätia, ale celkové psychické preladenie na pozitívne naladenú cestu (ibid.).

## **2. Analýza problému**

### **2.1. Popis spoločnosti a súčasná situácia**

#### **2.1.1. Skupina Enel**

Skupina Enel je najväčšou energetickou spoločnosťou v Taliansku. Patrí medzi jednu z hlavných európskych spoločností kótovaných na burze. Vyrába, distribuuje a predáva elektrinu a plyn. Skupina Enel v súčasnosti pôsobí v 40 krajinách na 4 kontinentoch sveta a predáva elektrinu a plyn vyše 61 miliónom zákazníkom. Ku koncu roka 2011 mala vyše 75 000 zamestnancov (Seas.sk).

#### **2.1.2. Slovenské elektrárne, a.s.**

Vznik spoločnosti Slovenské elektrárne, a.s. sa datuje 21. januára 2002. Spoločnosť vznikla ako nový subjekt z majetkovej podstaty a právny následník Slovenských elektrární, a.s., od ktorých bola k tomuto dátumu oddelená Prenosová sústava a Tepláreň Košice. Vlastníkom akcií Slovenských elektrární, a.s., sú Fond národného majetku SR, ktorý má podiel 34%, a spoločnosť Enel SpA, ktorý má podiel 66%. Hlavnou podnikateľskou činnosťou SE,a.s. je výroba a predaj elektriny. Podľa disponibilného inštalovaného výkonu sú Slovenské elektrárne najväčším výrobcom elektrickej energie na Slovensku a druhým najväčším v strednej a východnej Európe. Spoločnosť tiež vyrába a predáva teplo a poskytuje podporné služby pre elektrizačnú sústavu. Slovenské elektrárne disponujú 5 739 MWe (k 31. decembru 2011) hrubého výkonu a majú ideálny výrobný mix - jadro, vodu a klasické zdroje. Prevádzkujú 34 vodných, 2 atómové, 2 tepelné a 2 fotovoltanické elektrárne (Seas.sk).

Cieľom spoločnosti je bezpečne, spoľahlivo, efektívne a konkurencieschopne vyrábať, predávať a obchodovať s elektrinou a teplom. Ďalej bezpečne zaobchádzať s rádioaktívnymi odpadmi a vyhoreným jadrovým palivom, pri trvalom znižovaní



negatívnych vplyvov výrobných procesov na životné prostredie. V roku 2011 takmer 89% dodanej elektriny vyrobila bez emisií skleníkových plynov - využitím vody a jadra (ibid.).

## **2.2. Cieľ práce**

Cieľom praktickej časti je skúmanie stresorov, ktorým je človek v pracovnom prostredí vystavený, miery spokojnosti respondentov s vykonávanou prácou, a individuálnych skutočností, ktoré respondentom prinášajú najväčšie potešenie alebo naopak im spôsobujú najväčší stres.

## **2.3. Metódy**

Metodika práce spočíva hlavne v zhromažďovaní, triedení, analyzovaní a následnom výbere relevantných informácií z dotazníka. Dotazníková metóda bola použitá ako hlavný zdroj získavania informácií pre túto prácu. Táto metóda je spomedzi ostatných pre daný typ výskumu najvhodnejšia z hľadiska času, množstva získaných informácií pri zachovaní istej úrovne ich kvality a celkovej vypovedacej schopnosti.

### **2.3.1. Dotazník<sup>2</sup>**

Okrem vlastného súboru otázok dotazník obsahuje motivačnú časť spojnú s predstavením, inštrukcie potrebné na vyplnenie jednotlivých druhov otázok a záverečné poďakovanie. Vlastný súbor otázok má tri časti: Subtest A, Subtest B a záverečné informácie.

V záverečných informáciách respondent uvádza bližšie informácie o sebe ako pohlavie, vek a pracovnú pozíciu, na ktorej momentálne vo firme pracuje.

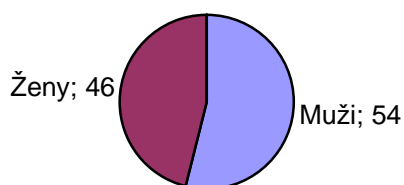
---

<sup>2</sup> Príloha 2: *Dotazník*

V spoločnosti Slovenské elektrárne, a.s. som rozdala 130 dotazníkov, z ktorých sa mi vrátilo presne 100. Týchto 100 respondentov má veľmi pestré zastúpenie. V danej vzorke nedominuje ani jedno pohlavie, práve naopak sú takmer vyrovnané. Žien je z celkového počtu 46 a mužov 54.

### 2.3.2. Štruktúra skúmaného vzorku

**Štruktúra zamestnancov zo vzorky**



Graf 1: Štruktúra zamestnancov zo vzorky (Zdroj: autorka)

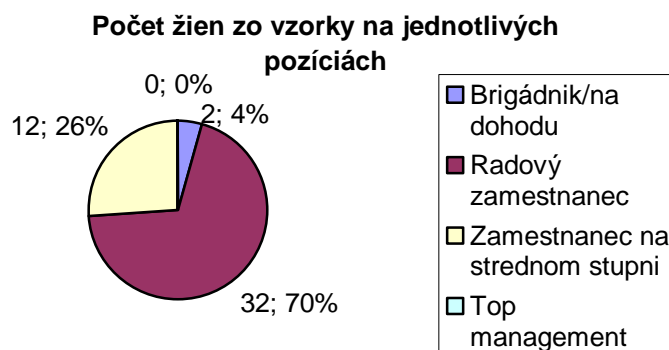
#### Ženy zo vzorky

Tab. 6: Ženy zo vzorky

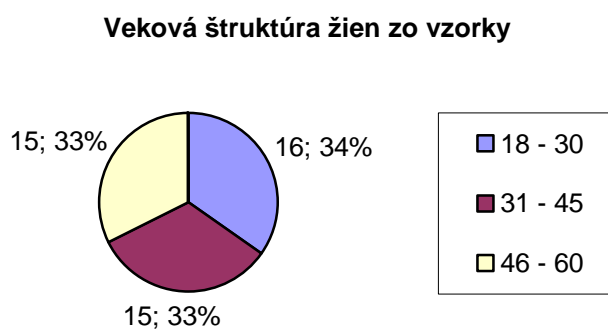
Pozícia/Vek	18 - 30	31 - 45	46 - 60	Spolu
Brigádnik/na dohodu	2	0	0	2
Radový zamestnanec	14	12	6	32
Zamestnanec na strednom stupni	0	3	9	12
Top management	0	0	0	0
Spolu	16	15	15	46

Zdroj: autorka

Ako vidno z Tab. 6, tak aj vekové zastúpenie a obsadenie jednotlivých pozícií u žien je tiež veľmi rôznorodá.



Graf 2: Počet žien zo vzorky na jednotlivých pozíciách (Zdroj: autorka)



Graf 3: Veková štruktúra žien zo vzorky (Zdroj: autorka)

U žien v skúmanej vzorke dominujú radové zamestnankyne, ktorých je 32, čo je celkovo až 70% z celkového počtu žien zo vzorky. Zamestnankýň zo vzorky na strednom stupni je 12, čo je celkovo 26% a brigádničiek alebo zamestnankýň na dohodu sú zo vzorky 2, čo je 4%. Vo vzorke žien nie je v zastúpení ani jeden člen top managementu. Vekovo je vzorka žien vcelku vyrovnaná, kde nedomínuje ani jedna veková kategória.

### Muži zo vzorky

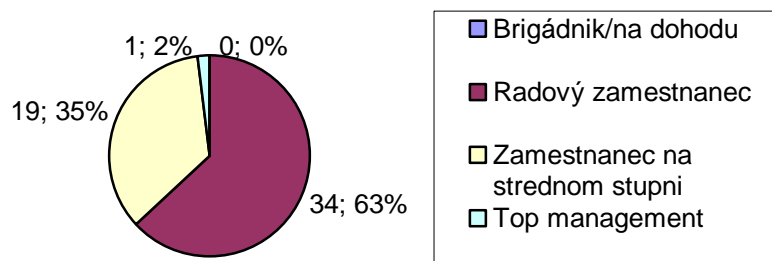
Ako vidno z Tab. 7, aj vekové zastúpenie a obsadenie jednotlivých pozícií u jednotlivých mužov zo skúmanej vzorky je tiež veľmi rôznorodá.

Tab. 7: Muži zo vzorky

Pozícia/Vek	18 - 30	31 - 45	46 - 60	Spolu
Brigádnik/na dohodu	0	0	0	0
Radový zamestnanec	11	16	7	34
Zamestnanec na strednom stupni	3	11	5	19
Top management	0	1	0	1
Spolu	14	28	12	54

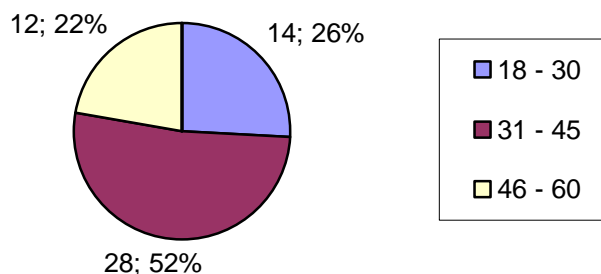
Zdroj: autorka

Počet mužov zo vzorky na jednotlivých pozíciách



Graf 4: Počet mužov zo vzorky na jednotlivých pozíciách (Zdroj: autorka)

Veková štruktúra mužov zo vzorky

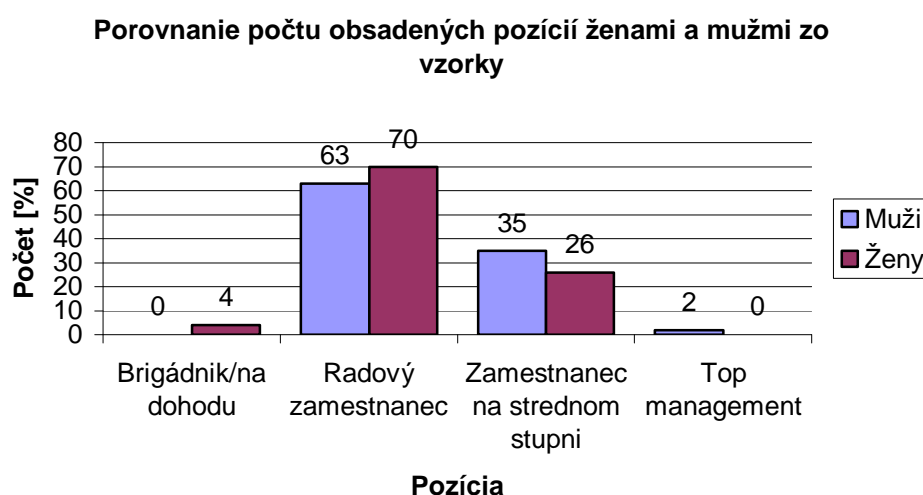


Graf 5: Veková štruktúra mužov zo vzorky (Zdroj: autorka)

U mužov v skúmanej vzorke dominujú taktiež radoví zamestnanci, ktorých je 34, čo je 63% z celkového počtu mužov zo vzorky. Zamestnancov zo vzorky na strednom stupni je 19, čo je celkovo 35% a člen top managementu je 1, čo je 2% z celkového počtu mužov zo vzorky. Vo vzorke mužov nie je v zastúpení ani jeden brigádnik alebo zamestnanec na dohodu. Vekovo dominujú muži medzi 31 až 45 rokmi, ktorých je 28, čo je celkovo 52% z celkového počtu mužov zo vzorky.

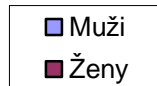
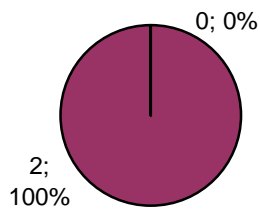
Z predchádzajúcich zistení vyplýva, že muži zo skúmanej vzorky zastávajú v priemere vyššiu pracovnú pozíciu ako ženy. Z vekového hľadiska je zastúpenie oboch pohlaví rovnocenné.

### Porovnanie počtu obsadených pozícií ženami a mužmi zo skúmanej vzorky



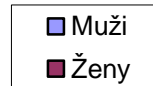
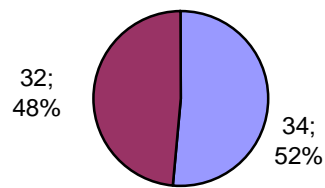
Graf 6: Porovnanie počtu obsadených pozícií ženami a mužmi zo skúmanej vzorky  
(Zdroj: autorka)

**Brigádnik/na dohodu**



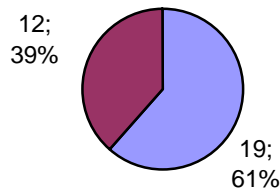
Graf 7: Brigádnik/na dohodu (Zdroj: autorka)

**Radový zamestnanec**



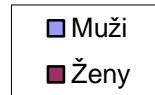
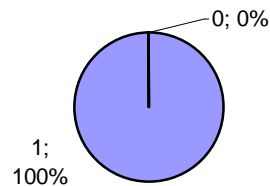
Graf 8: Radový zamestnanec (Zdroj: autorka)

**Zamestnanec na strednom stupni**



Graf 9: Zamestnanec na strednom stupni (Zdroj: autorka)

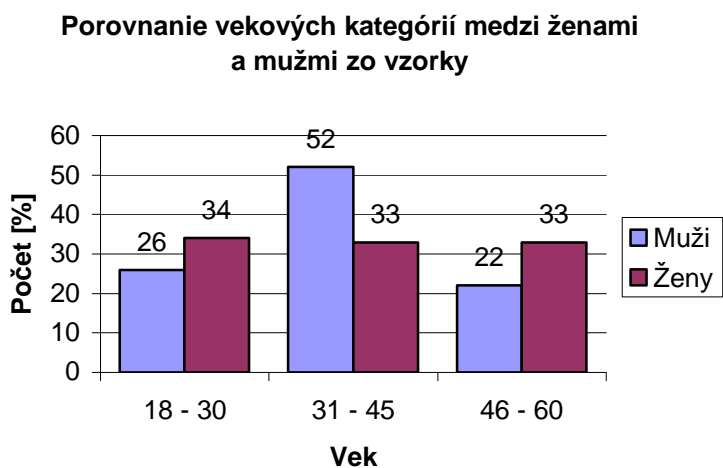
**Top management**



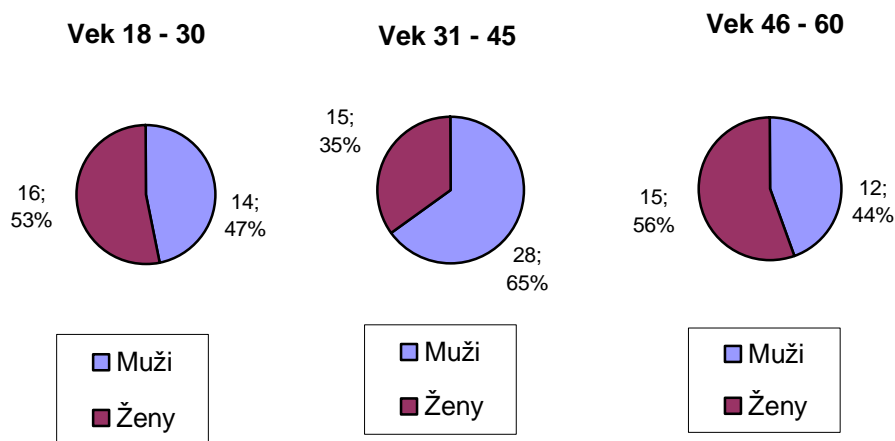
Graf 10: Top management (Zdroj: autorka)

Pri pohľade na Graf 6 vidíme, že ženy zo vzorky 100 respondentov percentuálne prevládajú na nižších pozíciách. Pozícia brigádnik/na dohodu – Graf 7 je v zastúpení iba žien a, naopak, na pozícii top management – Graf 10 je zastúpenie tvorené len mužmi. Na pozícii radový zamestnanec – Graf 8 síce prevláda počet mužov o 4, ale z percentuálneho hľadiska na danej pozícii majú väčšie zastúpenie ženy. Na pozícii zamestnanec na strednom stupni – Graf 9 je zamestnaných viac mužov ako žien o 22% a z percentuálneho hľadiska taktiež prevláda zastúpenie mužov.

## Porovnanie vekových kategórií medzi ženami a mužmi zo vzorky



Graf 11: Porovnanie vekových kategórií medzi ženami a mužmi zo vzorky (Zdroj: autorka)



Graf 12: Vek 18 - 30  
(Zdroj: autorka)

Graf 13: Vek 31 - 45  
(Zdroj: autorka)

Graf 14: Vek 46 - 60  
(Zdroj: autorka)

Pri pohľade na Graf 12 môžeme vidieť, že z celkovej vzorky 100 respondentov z percentuálneho hľadiska prevládajú ženy pod 30 rokov o 6% a ženy nad 46 rokov (Graf 14) o 12% nad mužmi v rovnakej vekovej kategórii. Muži vo veku 31 až 45 rokov (Graf 13) prevládajú nad ženami v rovnakej vekovej kategórii o 30%.

## 2.4. Vlastné vyhodnotenie dotazníkov

### 2.4.1. Subtest A

Prvá časť, pod názvom Subtest A, je tvorená 25 tvrdeniami zoradenými v tabuľke. Ku každému sú priradené hodnoty od 1 – takmer vždy do 5 – nikdy a úlohou respondenta je podľa vlastného uváženia zakrúžkovať tú hodnotu, ktorá najlepšie vystihuje jeho situáciu. V tejto časti je povolené zakrúžkovať len jednu hodnotu. Táto časť je venovaná odhaleniu stresorov, ktoré najviac pôsobia na ľudský organizmus respondentov v danej vzorke a teda, ktoré majú pre nich najzávažnejšie dôsledky. V tejto časti je možné získať v rozmedzí od 25 do 125 bodov. Čím je hodnota nižšia, tým je na tom daný respondent z hľadiska vplyvu pôsobenia stresorov lepšie.

Čím nižšie pod hranicou 38 bodov sa daný respondent nachádza, tým menšie dôsledky pôsobenia stresorov sú na ňom badateľné. Dotyčný sa nachádza v duševne vyrovnanom stave a vážne zdravotné problémy sa mu vyhýbajú.

Respondenti, ktorí sa nachádzajú v intervale od 39 do 63 už majú dispozície k stresu na značnej úrovni. S každým bodom získaným navyše sa závažnosť len zvyšuje.

U väčšiny respondentov nachádzajúcich sa v intervale od 64 do 94 ide o vážnu dispozíciu k problémom v dôsledku stresu. Práve tu je namieste sa zamyslieť nad štýlom svojho života, prehodnotiť ho a urobiť kroky k jeho pozitívnej zmene.

U respondentov nachádzajúcich sa nad hranicou 94 ide o veľmi vážne dispozície k stresu. Odporúča sa vyhľadať odbornú pomoc.

#### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov**

V Grafe 15<sup>3</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov v Subteste A a pohlavia jednotlivých respondentov. Obe krivky sú si viac-menej vyrovnané. Priemerné dosiahnuté hodnoty sa takmer rovnajú. Priemerná dosiahnutá hodnota u žien je 54,48

---

<sup>3</sup> Príloha 3: Graf 15: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov



bodov a u mužov o 0,22 bodov menej, konkrétne 54,26 bodov. Hodnoty u ženskej krivky dosahujú najvyššiu hodnotu, čo je 80 bodov a zároveň aj najnižšiu, čo je 30 bodov. Nad 2. hranicou sa nachádza 18% respondentov zo vzorky, čo je 19,57% zo žien, konkrétne 9 žien, a 16,07% zo všetkých mužov zo vzorky, konkrétne 9 mužov. Pod 1. hranicou sa nachádza iba 1% respondentov zo vzorky, čo je 2,17% zo žien, konkrétne 1 žena.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú**

V Grafe 16<sup>4</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotliví respondenti pracujú. Brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria len 2% a členovia top managementu len 1% z celkovej vzorky, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť. Dá sa z nich len vyvodiť, že z hľadiska pôsobenia stresorov sú na tom členovia top managementu najlepšie a ich hodnoty sú v grafe umiestnené medzi prvou a druhou hranicou a brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu dosahujú naopak najnevýhodnejšie umiestnenie v grafe. Z grafu ďalej vyplýva, že sklon kriviek radových zamestnancov a zamestnancov na strednom stupni je rovnako strmý, ale priebeh krivky zamestnancov na strednom stupni dosahuje priemerne nižšie hodnoty, ako priebeh ich o niečo nižšie postavených kolegov, a tým pádom sú na tom z pohľadu pôsobenia stresorov lepšie. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nachádza len 1% respondentov, čo je 1,52% z radových zamestnancov, konkrétne 1 zamestnanec. Hranica 94 bodov prekročená nebola. Najvyššie dosiahnuté hodnoty sa nachádzajú medzi hranicou 63 – 94 bodov a nad túto hranicu vrátane sa dostalo 18% respondentov. Nad 2. hranicu sa dostalo 25,76% radových zamestnancov, konkrétne 17, a 50% brigádnikov alebo zamestnancov zamestnaných na dohodu, konkrétne 1. Zvyšní respondenti sa nachádza medzi 1. a 2. hranicou.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú**

V Grafe 17<sup>5</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotlivé ženy pracujú. Brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria len 2% a členovia top managementu 0% z celkovej vzorky, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť.

---

<sup>4</sup> Príloha 4: Graf 16: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú

<sup>5</sup> Príloha 5: Graf 17: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú

Brigádničky a pracovníčky zamestnané na dohodu dosahujú najvyššie hodnoty z grafu. Z grafu ďalej vyplýva, že sklon kriviek radových zamestnancov a zamestnancov na strednom stupni je zhruba rovnako strmý, ale priebeh krivky zamestnancov na strednom stupni dosahuje priemerne nižšie hodnoty ako priebeh ich o niečo nižšie postavených kolegov. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nachádza len 1 respondentka, čo je 2,17% z celkového počtu žien. Táto respondentka pracuje ako radová zamestnankyňa, z čoho vyplýva, že 3,13% radových zamestnancov sa nachádza pod danou hranicou. Hranica 94 bodov prekročená nebola. Najvyššie dosiahnuté hodnoty sa nachádzajú medzi hranicou 63 – 94 bodov a nad túto hranicu vrátane sa dostalo 9 respondentiek. Druhú hranicu prekročilo 25% radových zamestnancov, čo je presne 8, a 50% z brigádnikov, čo je konkrétne 1 žena. Zvyšné respondentky sa nachádza medzi 1. a 2. hranicou.

#### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú**

V Grafe 18<sup>6</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotliví muži pracujú. Brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria 0% a členovia top managementu sú v zastúpení jedného respondenta, čo je 2% z celkovej vzorky mužov, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť. Z grafu sa dá napriek tomu vyčítať, že čím vyššie postavenie respondent vo firme zastáva, tým menší objem stresorov na neho pôsobí. Člen top managementu dosahuje najnižšie hodnoty z grafu. Z grafu ďalej vyplýva, že sklon kriviek radových zamestnancov a zamestnancov na strednom stupni je zhruba rovnako strmý, ale priebeh krivky zamestnancov na strednom stupni dosahuje priemerne nižšie hodnoty ako priebeh ich o niečo nižšie postavených kolegov. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nenachádza ani jeden respondent. Hranica 94 bodov takisto prekročená nebola. Najvyššie dosiahnuté hodnoty sa nachádzajú medzi hranicou 63 – 94 bodov a nad túto hranicu vrátane sa dostalo 9 respondentov, čo je 16,67% z mužov. Všetci pracujú ako radoví zamestnanci, z toho vyplýva, že 26,47% radových zamestnancov sa nachádza nad danou hranicou. Zvyšní respondenti sa nachádza medzi 1. a 2. hranicou.

---

<sup>6</sup> Príloha 6: Graf 18: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú

Záverom závislosti počtu dosiahnutých bodov a pozície, na ktorej jednotliví respondenti pracujú, je, že čím vyššiu pozíciu daný respondent vo firme zastáva, tým menší počet bodov získal a tým pádom na neho pôsobí aj menej stresorov, ako na ich nižšie postavených kolegov.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov**

V Grafe 19<sup>7</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku jednotlivých respondentov zo vzorky. Z grafu vyplýva, že sklon kriviek vekových skupín 31 – 45 a 46 – 60 je medzi sebou porovnateľný, ale priebeh krivky 46 – 60 ročných dosahuje priemerne nižšie hodnoty ako priebeh ich o niečo mladších kolegov a tým pádom sú na tom z pohľadu pôsobenia stresorov lepšie. Úplne iný priebeh má krivka respondentov vo veku 18 – 30, pretože je jednak strmšia, ale okrem toho sa ako jediná nachádza pod hranicou 38 bodov a dosahuje tým najnižšiu hodnotu zo vzorky a to konkrétne s hodnotou 30, ale taktiež dosahuje aj najvyššiu hodnotu spomedzi všetkých, čo je konkrétne 80. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nachádza len 1% respondentov, konkrétne 1 zamestnanec. Tento zamestnanec patrí do vekovej skupiny 18 – 30 ročných, z čoho vyplýva že pod danou hranicou sa nachádza 3,33% z nich. Hranica 94 bodov prekročená nebola. Najvyššie dosiahnuté hodnoty sa nachádzajú medzi hranicou 63 – 94 bodov a nad túto hranicu vrátane sa dostalo 18% respondentov. Nad druhú hranicu sa teda dostalo 16,67% z prvej vekovej kategórie, konkrétne 5, 20,93% z druhej, konkrétne 9, a 14,81% z tretej vekovej kategórie, konkrétne 4. Zvyšní respondenti sa nachádzajú medzi 1. a 2. hranicou.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky**

V Grafe 20<sup>8</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku žien zo vzorky. Z grafu vyplýva, že sklon kriviek vekových skupín 31 – 45 a 46 – 60 je medzi sebou porovnateľný. Krivka respondentov vo veku 18 – 30 sa ako jediná nachádza pod hranicou 38 bodov a dosahuje tým najnižšiu hodnotu zo vzorky a to konkrétne s hodnotou 30, ale taktiež dosahuje aj najvyššiu hodnotu spomedzi všetkých, čo je konkrétne 80 bodov. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nachádza 1 žena, čiže 2,17%. Táto žena patrí do 1. vekovej kategórie, z čoho vyplýva, že 6,25% z nich sa

---

<sup>7</sup> Príloha 7: Graf 19: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov

<sup>8</sup> Príloha 8: Graf 20: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky

nachádza pod 1. hranicou. Hranica 94 bodov prekročená nebola. Najvyššie dosiahnuté hodnoty sa nachádzajú medzi hranicou 63 – 94 bodov a nad túto hranicu vrátane sa dostalo 9 respondentiek, čo je 19,57%. Nad druhú hranicu sa teda dostalo 31,25% z prvej vekovej kategórie, konkrétne 5, 13,33% z druhej, konkrétne 2, a 13,33% z tretej vekovej kategórie, konkrétne 2. Zvyšné respondentky sa nachádza medzi 1. a 2. hranicou.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky**

V Grafe 21<sup>9</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku mužov zo vzorky. Z grafu vyplýva, že sklon kriviek vekových skupín 18 – 30 a 46 – 60 je rovnako strmý, kým priebeh krivky 31 – 45 ročných mužov je o niečo strmší ako ostatné dve krivky. Ani jedna z kriviek nepretína tie ostatné a všetky sa nachádzajú pod sebou. Krivka 18 – 30 ročných respondentov dosahuje najnižšie hodnoty spojené s najnižšou mierou pôsobenia stresorov. Hodnoty sú všetky z rozmedzia medzi 1. a 2. hranicou. Priemerne o niečo vyššie hodnoty dosahuje krivka 46 – 60 ročných a ešte vyššie hodnoty krivka 31 – 45 ročných respondentov. Pod hranicou 38 bodov sa z celej vzorky nenachádza ani jeden respondent a 16,67% z mužov, konkrétne 9 z nich, prekročilo 2. hranicu. Hranicu 63 – 94 bodov neprekročil nikto z prvej vekovej kategórie. Nad druhú hranicu sa teda dostalo 25% z prvej vekovej kategórie, konkrétne 7, a 16,67% z druhej, konkrétne 2, Zvyšní respondenti sa nachádzajú medzi 1. a 2. hranicou. Hranica 94 bodov prekročená nebola.

Na základe porovnania počtu získaných bodov a veku jednotlivých respondentov vyplýva, že čím vyšší vek daný respondent má, tým jeho počet získaných bodov je vyšší a tým na neho pôsobí aj viac stresových prvkov a vo väčšej intenzite.

### **2.4.2. Jednotlivé tvrdenia zo subtestu A a ich následné zhodnotenie**

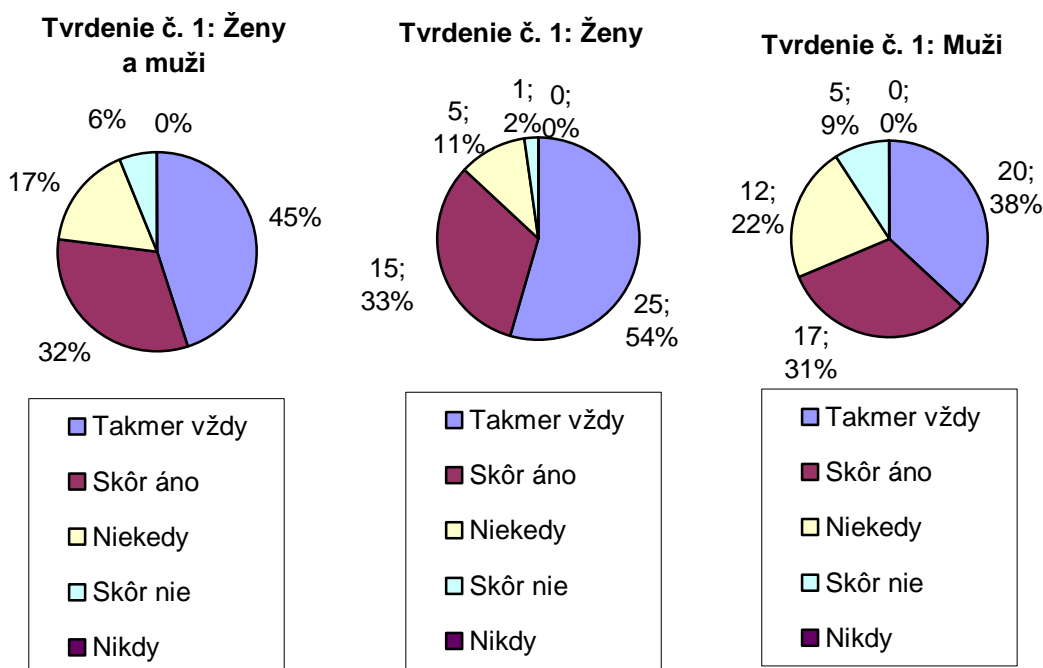
Ako už bolo povedané vyššie, tak Subtest A obsahuje 25 tvrdení. Táto časť sa venuje každému tvrdeniu zvlášť a vždy sú graficky porovnávané odpovede ženských respondentov s mužskými a následne je to porovnané s celou vzorkou 100 respondentov.

---

<sup>9</sup> Príloha 9: Graf 21: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky

## Tvrdenie číslo 1

„Aspoň raz za deň zjem teplé jedlo zodpovedajúce zásadám zdravej výživy.“



Graf 22: Tvrdenie č. 1:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

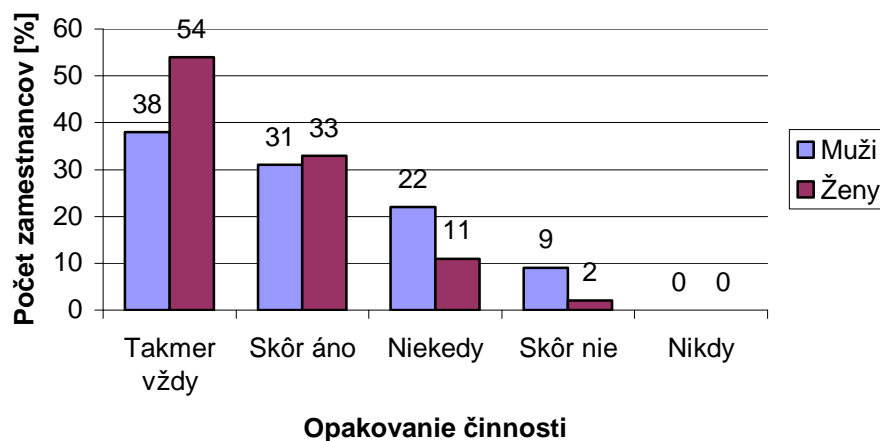
Graf 23: Tvrdenie č. 1:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 24: Tvrdenie č. 1:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 77% zamestnancov z firmy zje takmer vždy aspoň raz za deň teplé jedlo. Pričom z celkového počtu žien je to až 87%. Z mužského osadenstva je to menej o 18%, konkrétne 69%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 45% respondentov, čo je až 54% žien zo vzorky a 38% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 17% respondentov, čo je 11% žien zo vzorky a 22% mužov zo vzorky. Absencia teplých jedál v jedálnom lístku je stresorom pre 6% respondentov zo vzorky, pričom z celkového počtu žien sú to 2% a z celkového počtu mužov 9%.

Z Grafu 25 vyplýva, že ženy viac dbajú na to, aby celkovo jedli teplé jedlá častejšie ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

### Tvrdenie č. 1: Porovnanie žien a mužov

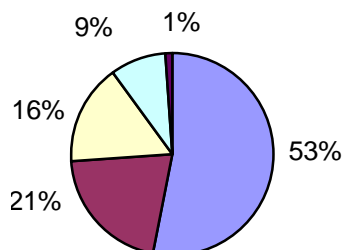


Graf 25: Tvrdenie č. 1: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 2

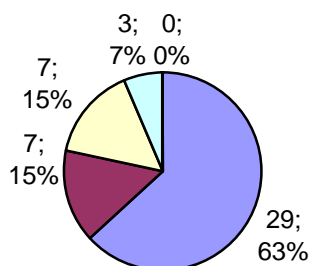
Vypijem menej ako tri šálky kávy denne.

#### Tvrdenie č. 2: Ženy a muži



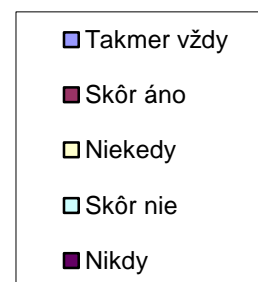
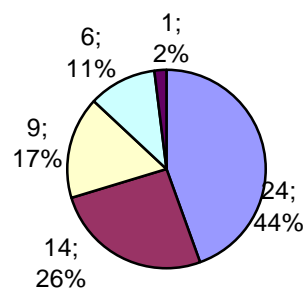
Graf 26: Tvrdenie č. 2: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie č. 2: Ženy



Graf 27: Tvrdenie č. 2: Ženy (Zdroj: autorka)

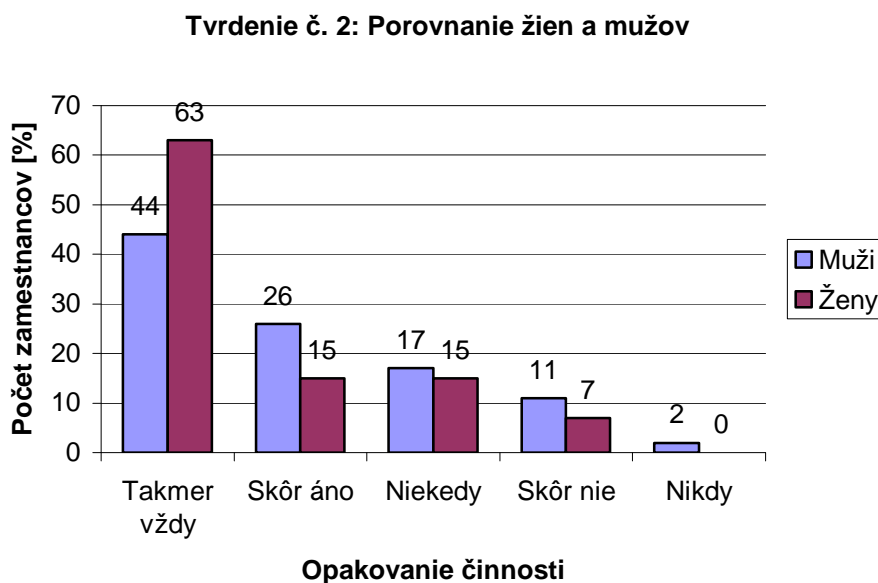
#### Tvrdenie č. 2: Muži



Graf 28: Tvrdenie č. 2: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 74% zamestnancov z firmy kávu vôbec nepije alebo vypije jednu či dve šálky do dňa. Pričom sa ukázalo, že z celkového počtu žien je to až 78% a z celkového počtu mužov je to menej o 8%, konkrétne 70%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo až 53% respondentov, čo je až 63% žien zo vzorky a 44% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 16% respondentov, čo je 15% žien zo vzorky a 17% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 10% respondentov zo vzorky, pričom pre 1% zo všetkých respondentov toto tvrdenie pôsobí ako veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Z celkového počtu žien je toto tvrdenie stresorom pre 7% a z celkového počtu mužov pre 13%, pričom pre 2% mužov je to veľmi závažný stresor.

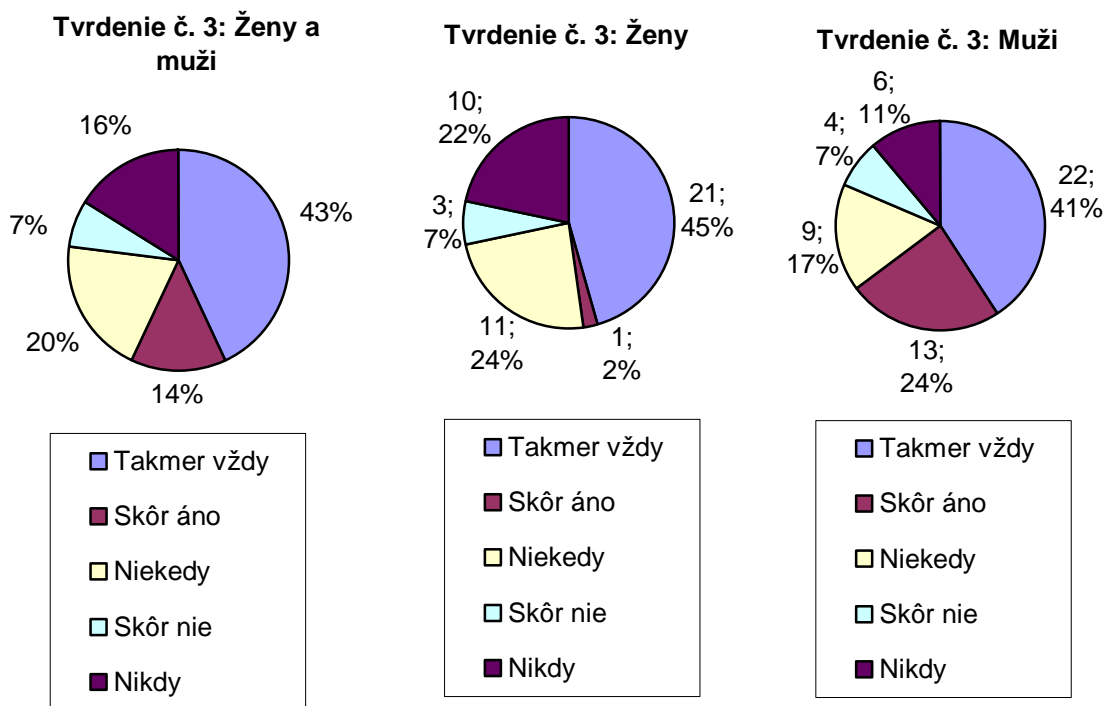
Z Grafu 29 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky priemerne vypijú menej šálok kávy denne ako muži. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 29: Tvrdenie č. 2: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 3

Každý deň vypijem menej než 1 dcl vína a menej než 0,5 dcl tvrdého alkoholu.



Graf 30: Tvrdenie č. 3:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

Graf 31: Tvrdenie č. 3:  
Ženy (Zdroj: autorka)

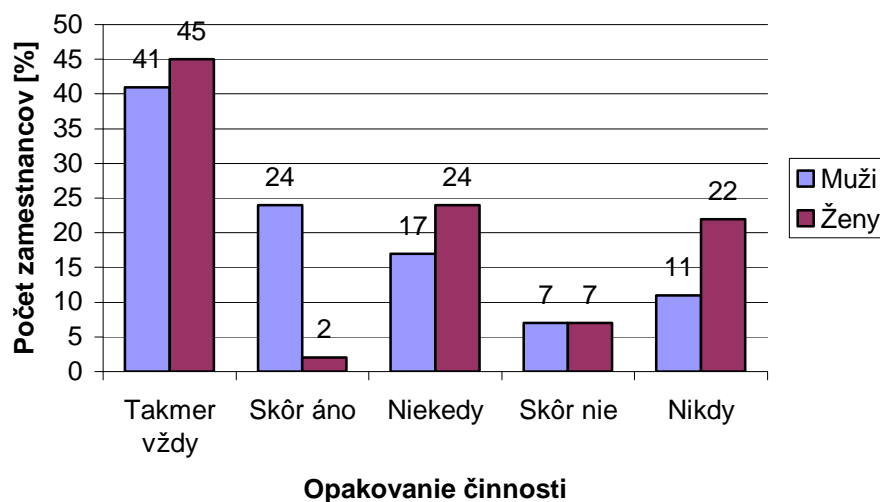
Graf 32: Tvrdenie č. 3:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 57% z nich sa daného tvrdenia viac-menej drží. Pričom sa ukázalo, že z celkového počtu žien je to niečo menej ako polovica, konkrétne 46% a z celkového počtu mužov je to o 19% viac, konkrétne 65%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 43% respondentov, čo je 45% žien zo vzorky a 41% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 20% respondentov, čo je 11% žien zo vzorky a 17% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 23% respondentov zo vzorky, pričom pre 16% z nich toto tvrdenie pôsobí ako veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Z celkového počtu žien je toto tvrdenie stresorom pre 29% a z celkového počtu mužov iba pre 18%, pričom pre až 22% žien a 11% mužov je to veľmi závažný stresor.

Z Grafu 33 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky priemerne za deň vypijú viac alkoholu ako muži. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



### Tvrdenie č. 3: Porovnanie žien a mužov

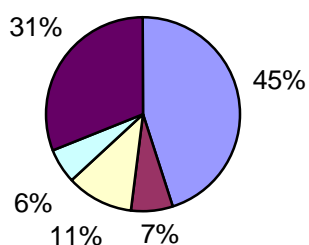


Graf 33: Tvrdenie č. 3: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 4

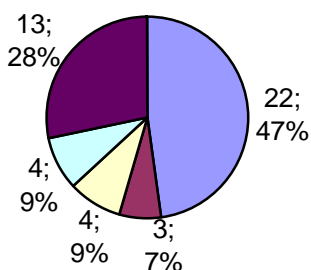
Vyfajčím menej ako 10 cigariet denne.

#### Tvrdenie č. 4: Ženy a muži



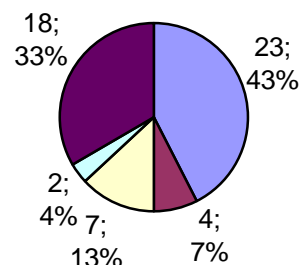
Graf 34: Tvrdenie č. 4: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie č. 4: Ženy



Graf 35: Tvrdenie č. 4: Ženy (Zdroj: autorka)

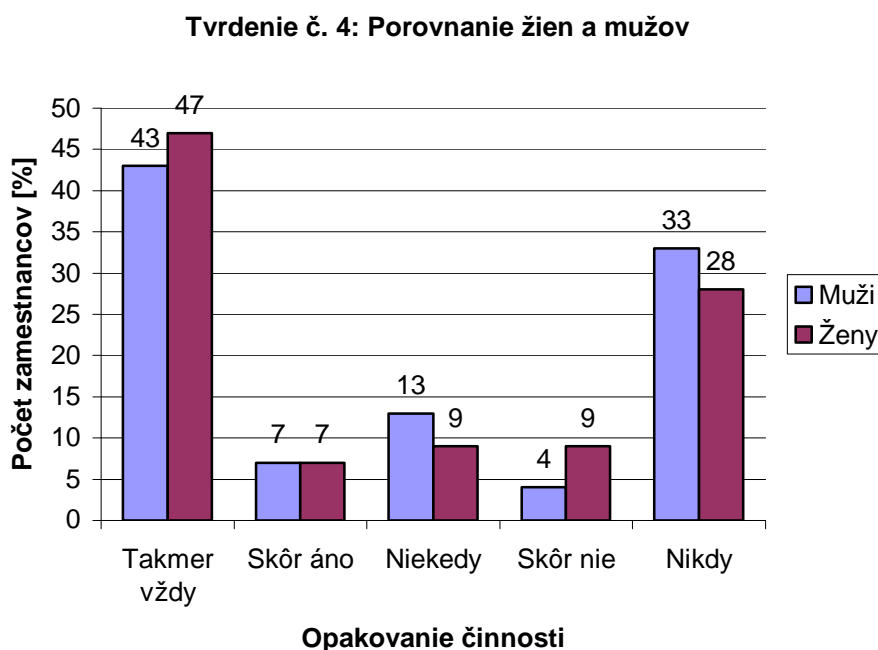
#### Tvrdenie č. 4: Muži



Graf 36: Tvrdenie č. 4: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 52% z nich sú buď úplní nefajčiari alebo za deň vyfajčia viac-menej 10 cigariet. Pričom sa ukázalo, že z celkového počtu žien sa tohto tvrdenia drží 54% a z celkového počtu mužov je to o 4% menej, čiže presná polovica. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 45% respondentov, čo je 47% žien zo vzorky a 43% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo iba 11% respondentov, čo je 9% žien zo vzorky a 7% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie až pre 37% respondentov zo vzorky, pričom až pre 31% z nich toto tvrdenie pôsobí ako veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Toto tvrdenie je stresorom pre rovnaké množstvo žien aj mužov zo vzorky, konkrétne až pre 37% z oboch skupín. Pričom pre 28% žien a až 33% mužov je to veľmi závažný stresor.

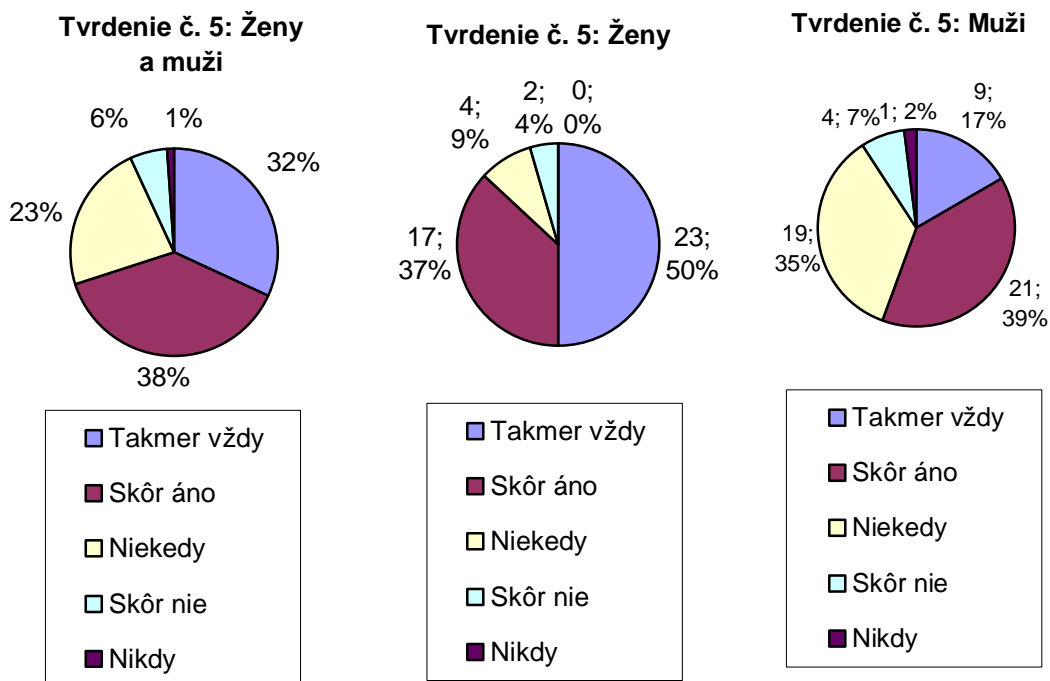
Z Grafu 37 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky priemerne za deň vyfajčia menej cigariet ako ich mužskí kolegovia zo skúmanej vzorky. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 37: Tvrdenie č. 4: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie číslo 5

Každú noc spím 6 – 8 hodín.



Graf 38: Tvrdenie č. 5:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

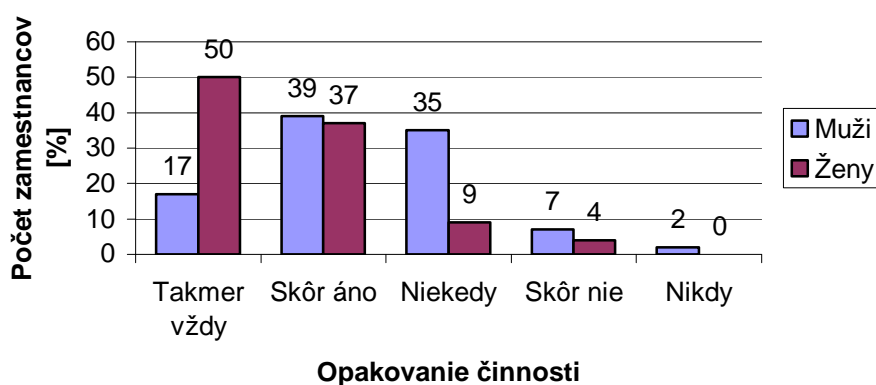
Graf 39: Tvrdenie č. 5:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 40: Tvrdenie č. 5:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že presne 70% z nich spí v noci odporúčaných 6 – 8 hodín. Pričom sa ukázalo, že z celkového počtu žien sa tohto tvrdenia drží až 87% a z celkového počtu mužov je to iba 56%, čo je o 31% menej. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 32% respondentov, čo je až 50% žien zo vzorky a iba 17% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 23% respondentov, čo je 9% žien zo vzorky a až 35% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 7% respondentov zo vzorky, pričom pre 1% z nich toto tvrdenie pôsobí ako veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Dĺžka spánku je stresorom pre 4% žien a pre 9% mužov zo vzorky, pričom pre 2% z nich to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 41 vyplýva, že dĺžka spánku žien sa približuje odporúčanej hodnote oveľa viac ako mužská strana vzorky. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

### Tvrdenie č. 5: Porovnanie žien a mužov

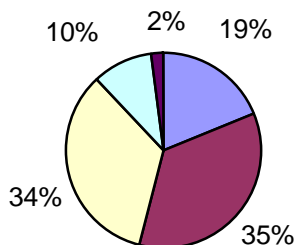


Graf 41: Tvrdenie č. 5: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 6

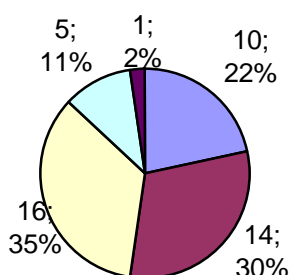
Aspoň jedenkrát týždenne vykonávam nejakú pohybovú aktivitu trvajúcu najmenej 45 minút.

#### Tvrdenie č. 6: Ženy a muži



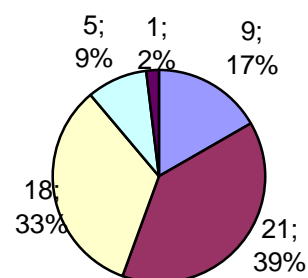
Graf 42: Tvrdenie č. 6: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie č. 6: Ženy



Graf 43: Tvrdenie č. 6: Ženy (Zdroj: autorka)

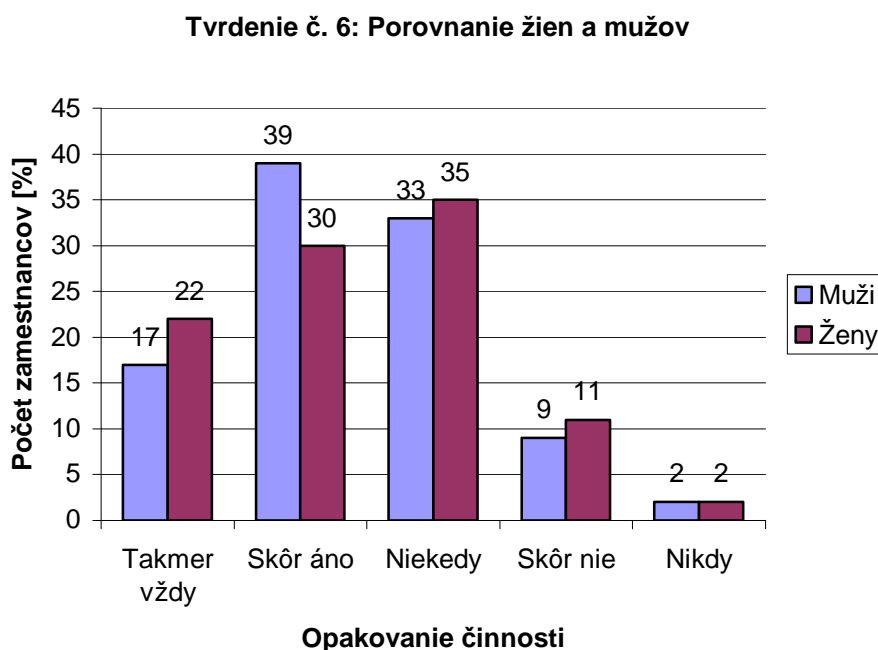
#### Tvrdenie č. 6: Muži



Graf 44: Tvrdenie č. 6: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 54% z nich vykonáva aspoň raz do týždňa pohybovú aktivitu trvajúcu zhruba 45 minút. Pričom sa ukázalo, že z celkového počtu žien sa tohto tvrdenia drží 52% a z celkového počtu mužov o 4% viac, konkrétne 56% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo iba 19% respondentov, čo je až 22% žien zo vzorky a iba 17% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 34% respondentov, čo je takmer vyrovnané 35% žien zo vzorky a 33% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 12% respondentov zo vzorky, pričom pre 2% z nich toto tvrdenie pôsobí ako veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Absencia športu alebo akejkoľvek inej fyzickej aktivity je stresorom pre 13% žien a pre 11% mužov zo vzorky, pričom pre 2% z oboch skupín to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

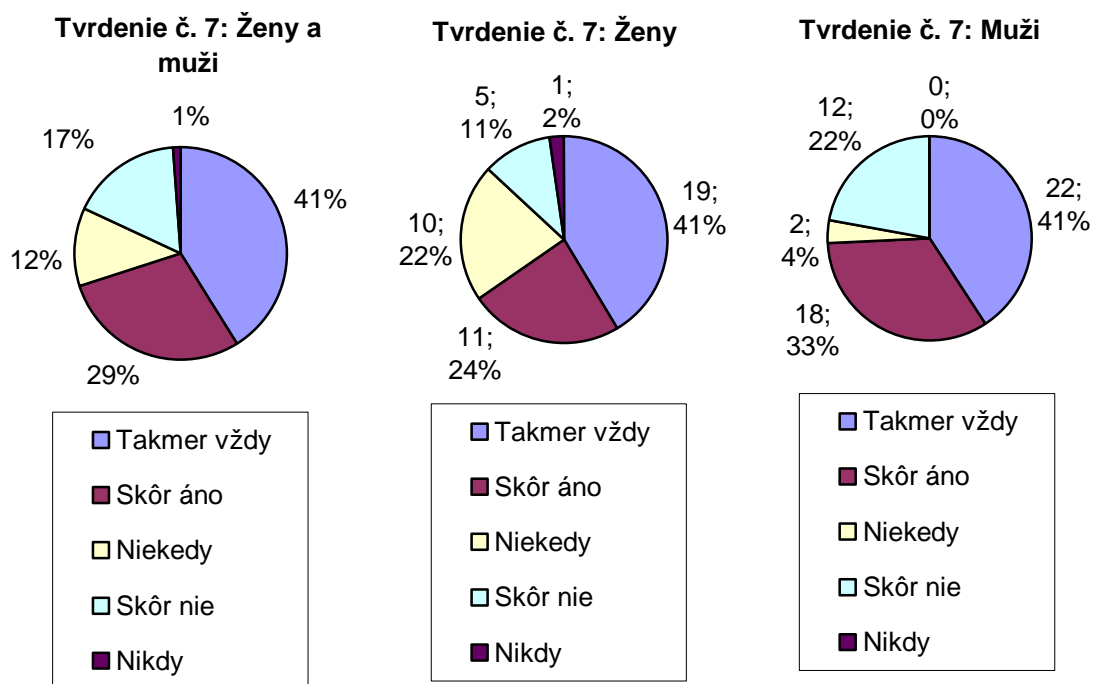
Z Grafu 45 vyplýva, že športu alebo iným fyzickým aktivitám sa v priemere venujú viac muži ako ženy zo vzorky. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 45: Tvrdenie č. 6: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie číslo 7

Mám váhu zodpovedajúcu výške.



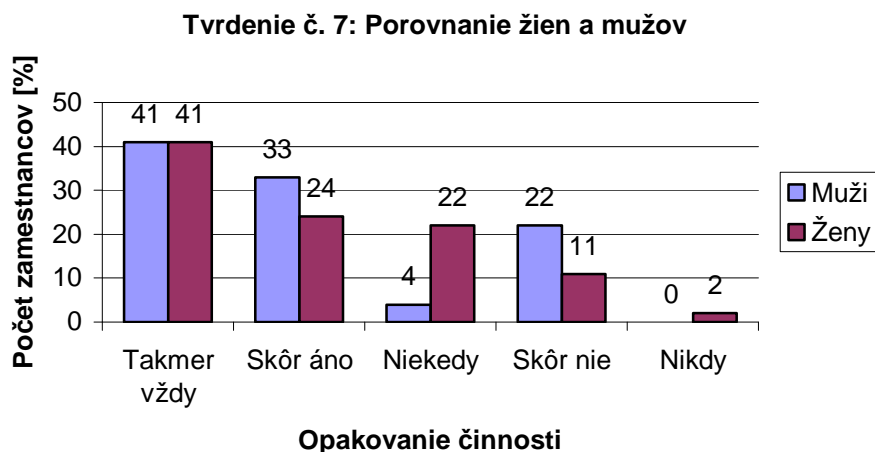
Graf 46: Tvrdenie č. 7:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

Graf 47: Tvrdenie č. 7:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 48: Tvrdenie č. 7:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že presne 70% z nich má váhu buď úplne alebo aspoň čiastočne zodpovedajúcu výške. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 65% žien a pre o 9% viac mužov, konkrétne pre 74% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 41% respondentov, čo je 41% žien aj mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 12% respondentov, čo je 22% žien zo vzorky a iba 4% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 18% respondentov zo vzorky, ale iba pre 1% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Nadváha alebo obezita je stresorom pre 13% žien a pre 22% mužov zo vzorky, pričom pre 2% žien to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 49 vyplýva, tých mužov ktorí patria do kategórie „štíhlych“ je v priemere v skúmanej vzorke viac ako žien, ale na druhej strane prevažujú nad ženami aj medzi tými, ktorí trpia nadváhou. Je to spôsobené tým, že len 4% mužov označilo strednú cestu, zatiaľ, čo túto označilo až 22% žien. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

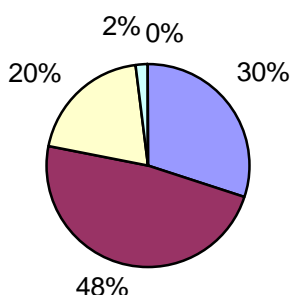


Graf 49: Tvrdenie č. 7: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 8

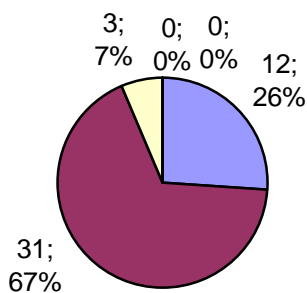
Môj duševný aj telesný stav môžem označiť ako dobrý (aj zrak, sluch, chrup).

**Tvrdenie č. 8: Ženy a muži**



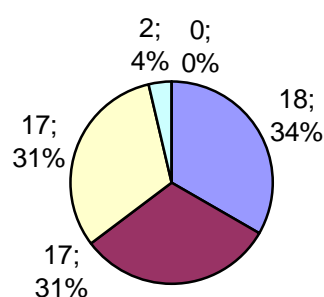
Graf 50: Tvrdenie č. 8:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

**Tvrdenie č. 8: Ženy**



Graf 51: Tvrdenie č. 8:  
Ženy (Zdroj: autorka)

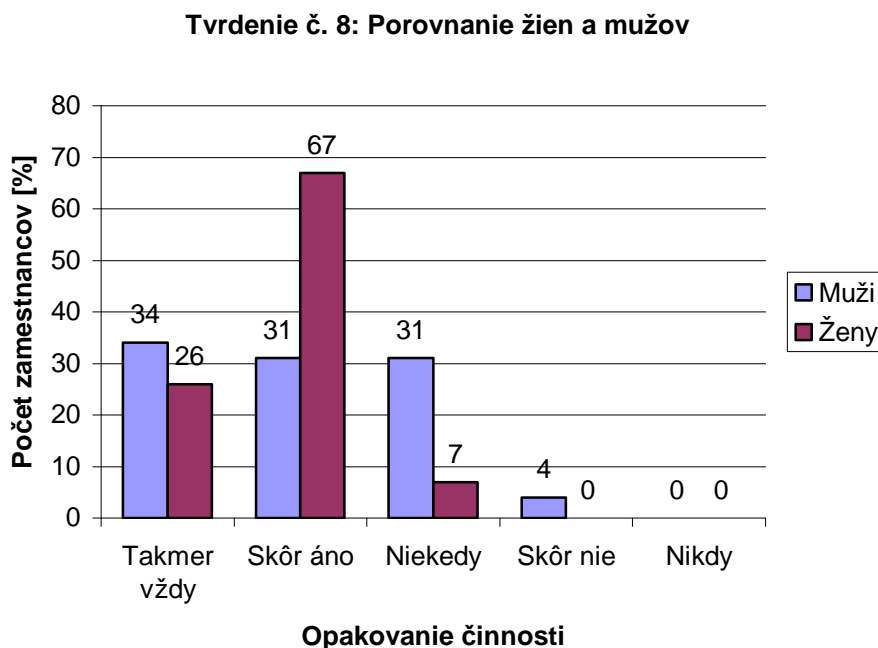
**Tvrdenie č. 8: Muži**



Graf 52: Tvrdenie č. 8:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 78% z nich svoj duševný a zdravotný stav označuje viac-menej ako dobrý. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 93% žien a pre o 28% menej mužov, konkrétne pre 65% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo presne 30% respondentov, čo je až 26% žien zo vzorky a 34% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 20% respondentov, čo je 7% žien zo vzorky a až 31% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 2% respondentov zo vzorky. Duševný a zdravotný stav nie je stresorom pre žiadnu zo žien zo vzorky a je stresorom len pre 4% mužov.

Z Grafu 53 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky považujú svoj duševný a zdravotný stav v priemere za lepší ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

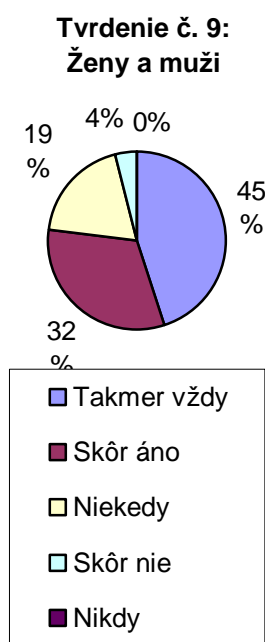


Graf 53: Tvrdenie č. 8: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

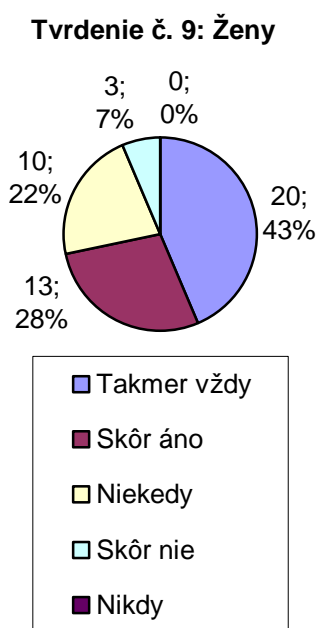
### Tvrdenie číslo 9

Aspoň raz týždenne robím niečo čisto pre svoju zábavu.

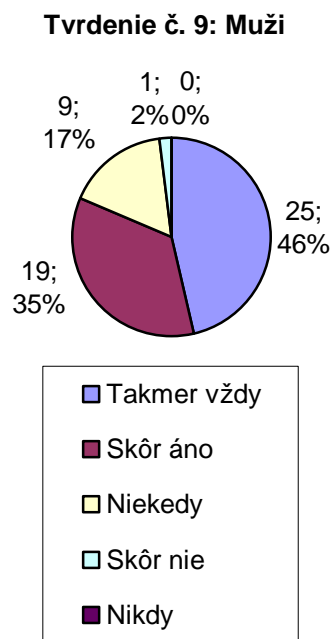




Graf 54: Tvrdenie č. 9: Ženy a muži (Zdroj: autorka)



Graf 55: Tvrdenie č. 9: Ženy (Zdroj: autorka)

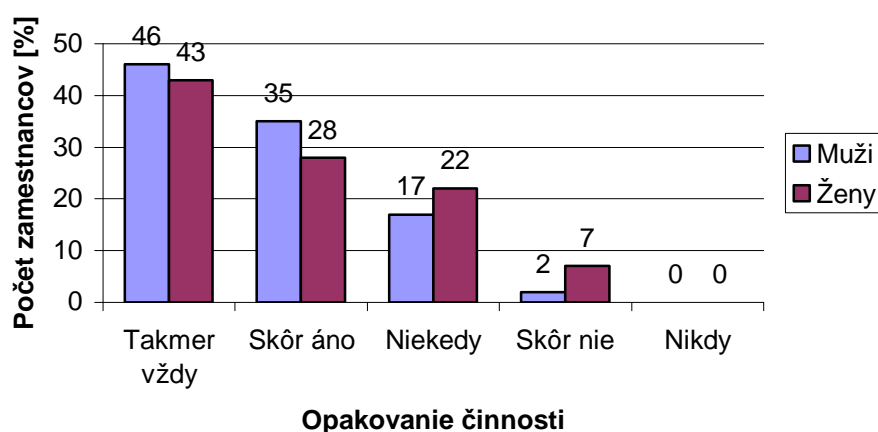


Graf 56: Tvrdenie č. 9: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 77% z nich robí viac-menej raz za týždeň niečo čisto len pre svoju zábavu. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 73% žien a pre o 8% viac mužov, konkrétne pre až 81% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 45% respondentov, čo je 43% žien zo vzorky a 46% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 19% respondentov, čo je 22% žien zo vzorky a 17% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 4% respondentov zo vzorky. Absencia záľub a aktivít pre vlastné potešenie je stresorom pre 7% žien zo vzorky a len pre 2% mužov.

Z Grafu 57 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky sa svojim záľubám a aktivitám pre vlastné potešenie venujú v priemere menej ako ich mužskí kolegovia. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

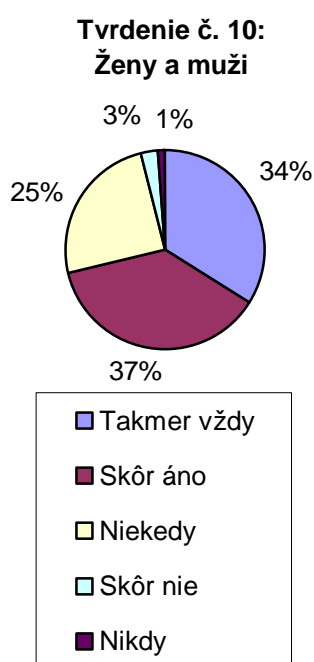
### Tvrdenie č. 9: Porovnanie žien a mužov



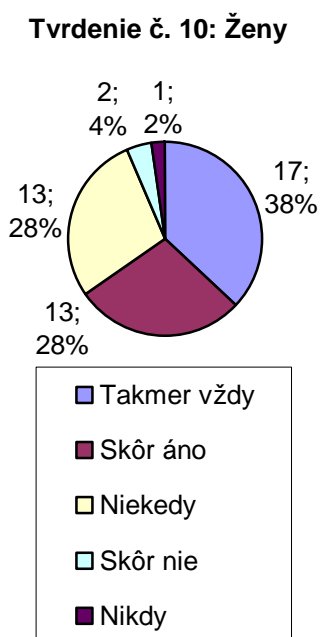
Graf 57: Tvrdenie č. 9: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 10

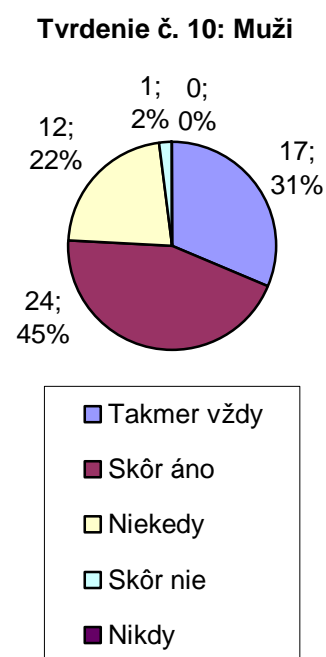
Behom dňa si nájdem chvíľku, o ktorej som schopný/á spätne povedať, že to bola naozaj chvíľka pokoja.



Graf 58: Tvrdenie č. 10: Ženy a muži (Zdroj: autorka)



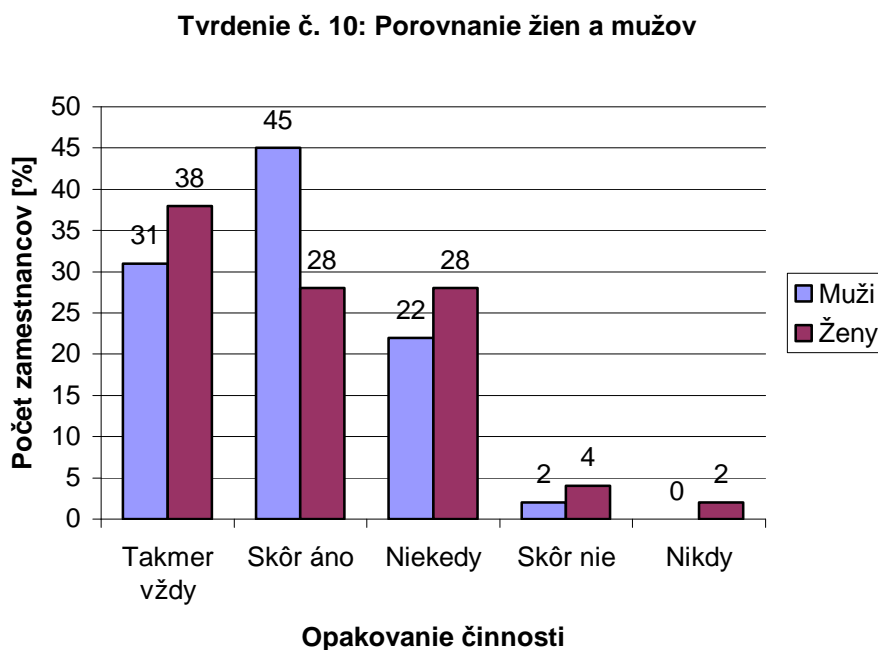
Graf 59: Tvrdenie č. 10: Ženy (Zdroj: autorka)



Graf 60: Tvrdenie č. 10: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 71% z nich si behom dňa nájde nejakú chvíľku pokoja. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 66% žien a pre o 10% viac mužov, konkrétne pre 76%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 34% respondentov, čo je 38% žien zo vzorky a 31% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 25% respondentov, čo je 28% žien zo vzorky a 22% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 4% respondentov zo vzorky, ale iba pre 1% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Zhon a neschopnosť človeka „vypnúť“ je stresorom pre 6% žien zo vzorky a len pre 2% mužov, pričom pre 2% žien to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

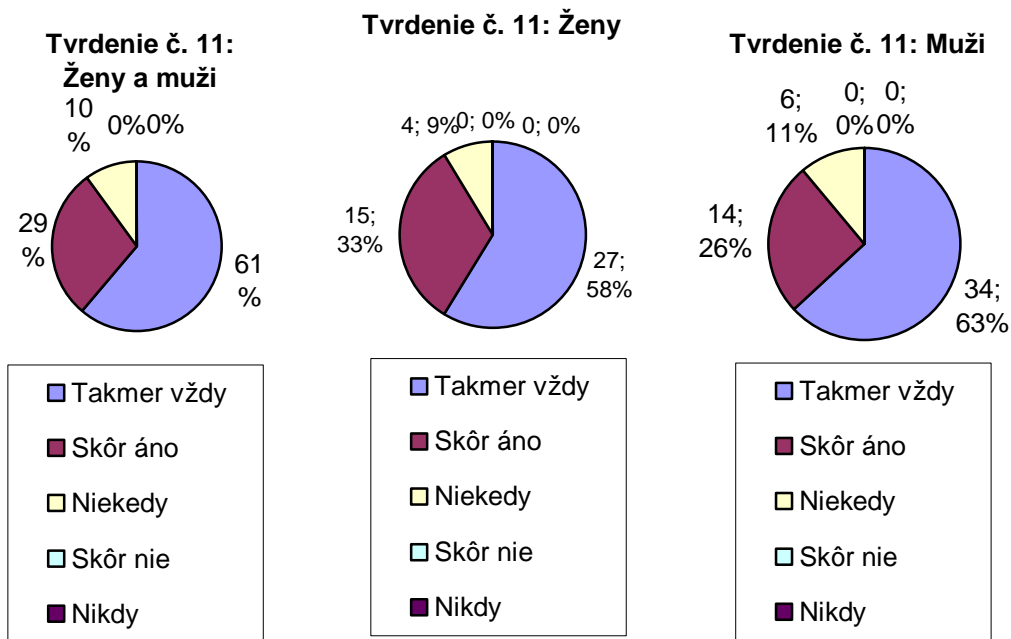
Z Grafu 61 vyplýva, že ženy zo skúmanej vzorky si v priemere za deň nájdu chvíľku pokoja menej často ako ich mužskí kolegovia. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 61: Tvrdenie č. 10: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 11

Mám okruh ľudí, ktorých môžem označiť za priateľov.



Graf 62: Tvrdenie č. 11:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

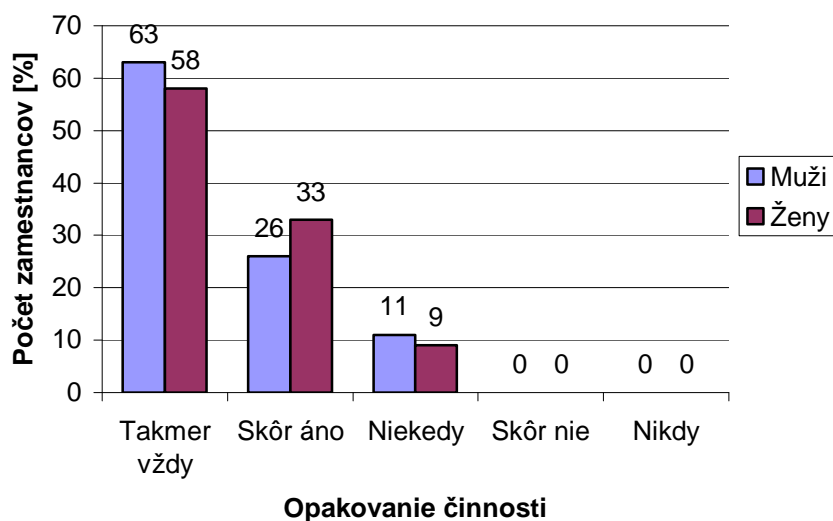
Graf 63: Tvrdenie č. 11:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 64: Tvrdenie č. 11:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že až 90% z nich má svoj okruh ľudí, ktorých považuje za priateľov. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 91% žien a pre o 2% menej mužov, konkrétne pre 89% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo až 61% respondentov, čo je 58% žien zo vzorky a až 63% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 10% respondentov, čo je 9% žien zo vzorky a 11% mužov zo vzorky. Toto tvrdenie nepôsobí ako stresor pre žiadneho z respondentov.

Z Grafu 65 vyplýva, že okruh priateľov a ľudí, ktorým respondenti dôverujú je v priemere porovnateľný medzi ženy aj mužmi. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

### Tvrdenie č. 11: Porovnanie žien a mužov

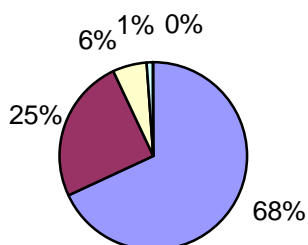


Graf 65: Tvrdenie č. 11: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 12

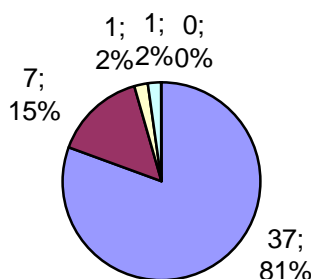
Mám aspoň jednu osobu, ktorej môžem povedať dôverné osobné záležitosti.

#### Tvrdenie č. 12: Ženy a muži



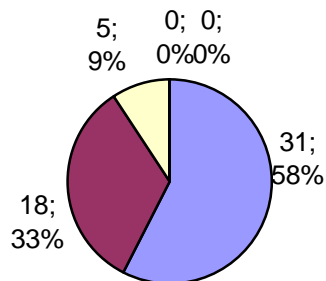
Graf 66: Tvrdenie č. 12: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie č. 12: Ženy



Graf 67: Tvrdenie č. 12: Ženy (Zdroj: autorka)

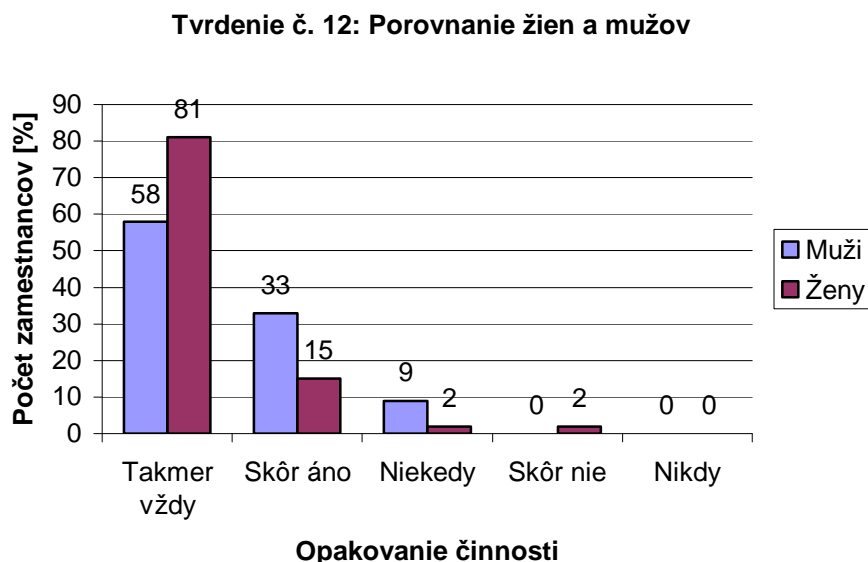
#### Tvrdenie č. 12: Muži



Graf 68: Tvrdenie č. 12: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 93% má v živote vo svojej blízkosti osobu, ktorej môže povedať svoje osobné záležitosti. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí takmer pre všetky ženy zo vzorky, konkrétne pre 96% a pre o 5% menej mužov, konkrétne pre 91%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo až 68% respondentov, čo je až 81% žien zo vzorky a 58% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo iba 6% respondentov, čo je 2% žien zo vzorky a 9% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 1% respondentov zo vzorky. Absencia veľmi blízkej osoby, tzv. „bútlavej vŕby“ je stresorom iba pre 2% žien zo vzorky.

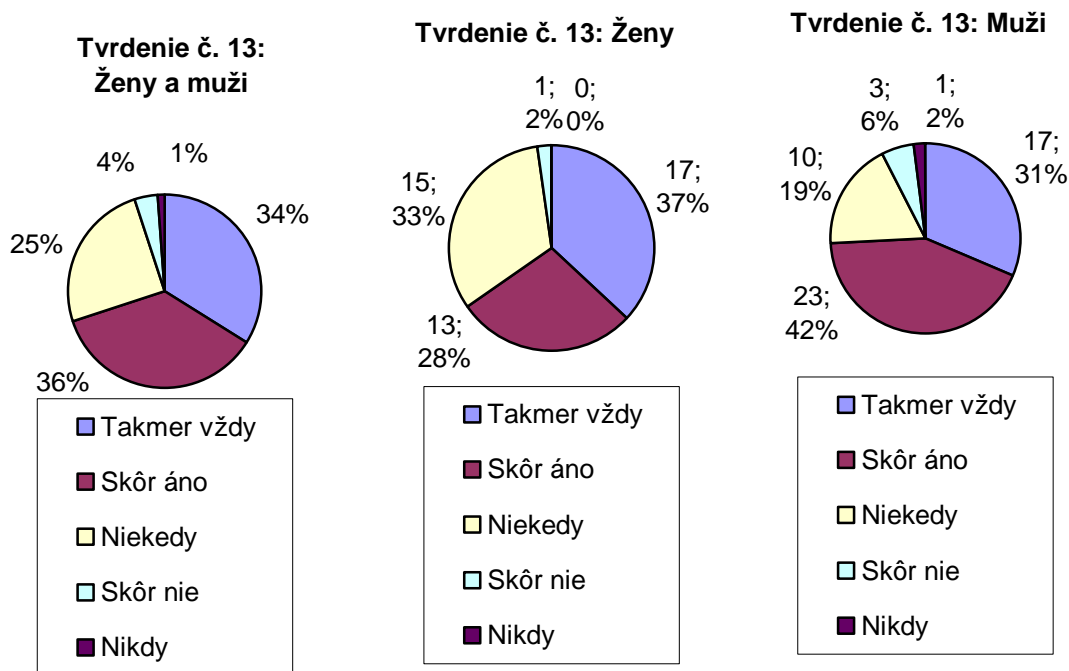
Z Grafu 69 vyplýva, že výskyt tzv. „bútlavej vŕby“ je u žien zo skúmanej vzorky častejší ako u mužov. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 69: Tvrdenie č. 12: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 13

S ľuďmi, s ktorými žijem, hovorím pravidelne o svojich denných problémoch.



Graf 70: Tvrdenie č. 13:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

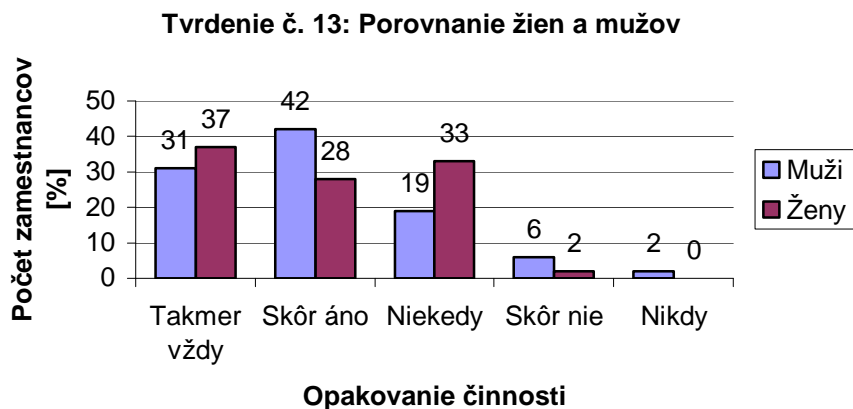
Graf 71: Tvrdenie č. 13:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 72: Tvrdenie č. 13:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 70% z nich hovorí o svojich problémoch s ľuďmi s ktorými žije. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 65% žien a pre o 8% viac mužov, konkrétne pre 73%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 34% respondentov, čo je 37% žien zo vzorky a 31% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 25% respondentov, čo je 33% žien zo vzorky a 19% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 5% respondentov zo vzorky, ale iba pre 1% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Absencia zdieľania svojich trápení a ťažkostí s ľuďmi, s ktorými respondent žije je stresorom pre iba 2% žien zo vzorky a pre 8% mužov, pričom pre 2% z nich to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 73 vyplýva, tých mužov ktorí hovoria o svojich problémoch s ľuďmi s ktorými žijú, je v priemere v skúmanej vzorke viac ako žien, ale na druhej strane prevažujú nad ženami aj medzi tými, ktorí o svojich problémoch nehovoria. Je to spôsobené tým, že počet mužov, ktorí zvolili strednú cestu je o 14% menej ako žien voliacich túto cestu.

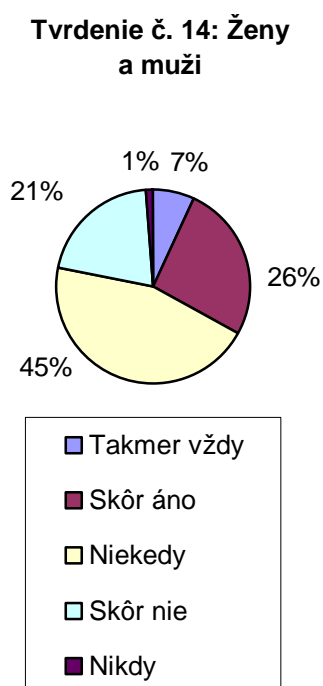
Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



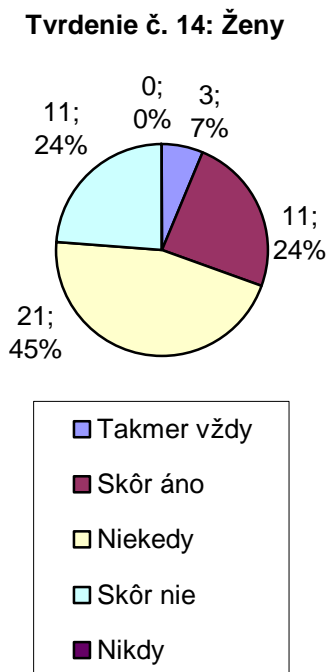
Graf 73: Tvrdenie č. 13: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

#### Tvrdenie číslo 14

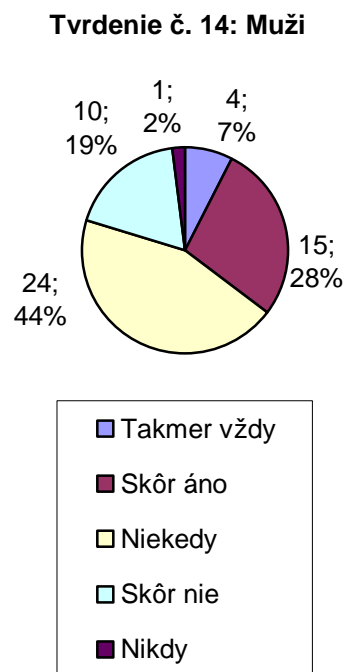
Pravidelne navštevujem spoločenské zariadenia (klub, divadlo,...).



Graf 74: Tvrdenie č. 14: Ženy a muži (Zdroj: autorka)



Graf 75: Tvrdenie č. 14: Ženy (Zdroj: autorka)

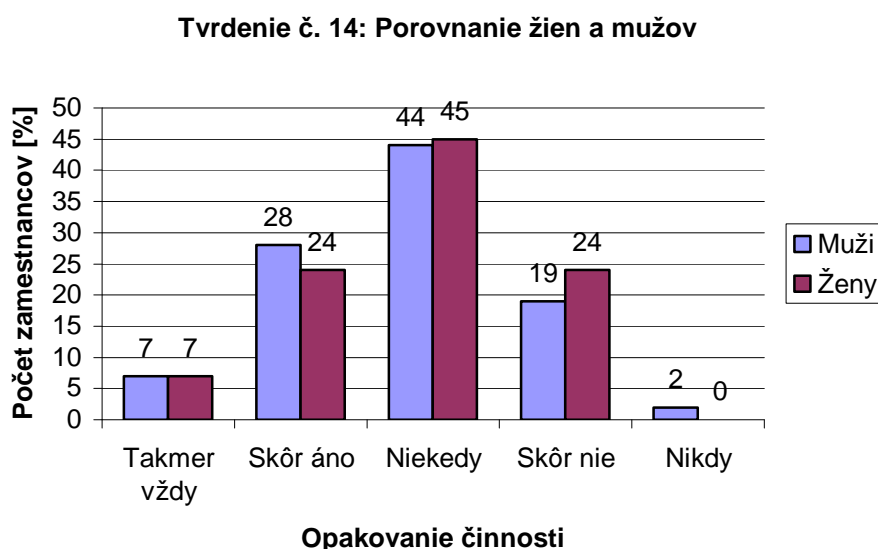


Graf 76: Tvrdenie č. 14: Muži (Zdroj: autorka)



Z odpovedí respondentov vyplýva, že len 33% z nich viac-menej pravidelne navštevuje spoločenské zariadenia ako kluby, kiná alebo napr. divadlá. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí len pre 31% žien a pre o 4% viac mužov, konkrétne pre 35%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 7% respondentov, čo je len 7% žien aj mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo až 45% respondentov, čo je 45% žien zo vzorky a 44% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 22% respondentov zo vzorky, ale iba pre 1% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Absencia návštev spoločenských zariadení je stresorom pre 24% žien zo vzorky a pre 21% mužov, pričom pre 2% z nich to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 77 vyplýva, že ženy v priemere navštevujú spoločenské zariadenia menej často ako ich mužskí kolegovia zo vzorky. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

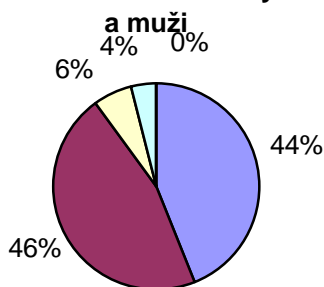


Graf 77: Tvrdenie č. 14: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

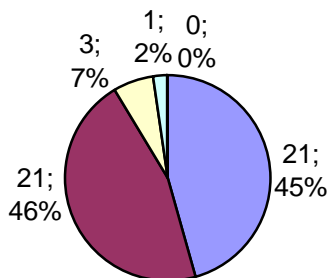
### **Tvrdenie číslo 15**

Mám financie na svoje základné výdaje.

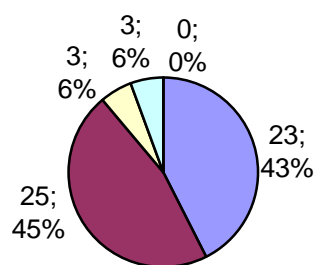
**Tvrdenie č. 15: Ženy a muži**



**Tvrdenie č. 15: Ženy**



**Tvrdenie č. 15: Muži**



Graf 78: Tvrdenie č. 15:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

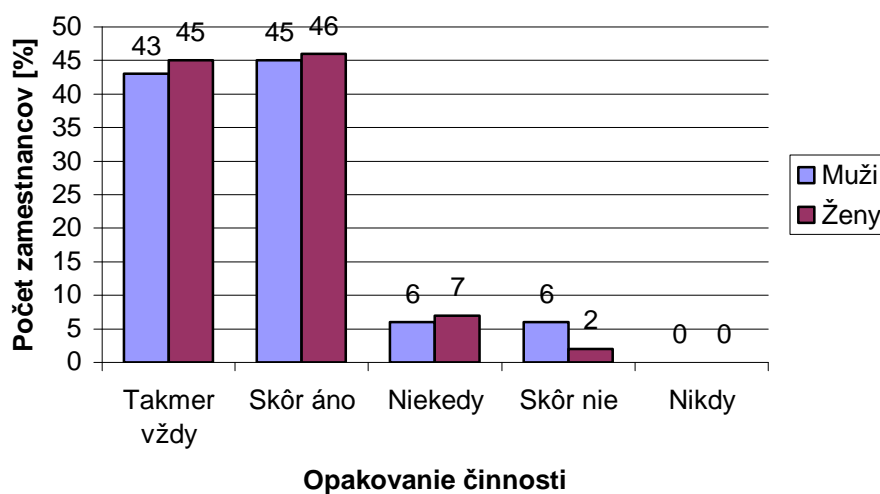
Graf 79: Tvrdenie č. 15:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 80: Tvrdenie č. 15:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že až 90% z nich má financie potrebné na svoje základné výdavky. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 91% žien a pre o 3% menej mužov, konkrétne pre 88%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 44% respondentov, čo je 45% žien zo vzorky a 43% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo iba 6% respondentov, čo je 7% žien zo vzorky a 6% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 4% respondentov zo vzorky. Nedostatok financií na základné výdavky je stresorom len pre 2% žien zo vzorky a pre 6% mužov.

Z Grafu 81 vyplýva, že v priemere sú finančné možnosti na krytie základných výdavkov porovnateľné u oboch skupín. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

**Tvrdenie č. 15: Porovnanie žien a mužov**

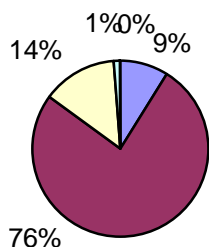


Graf 81: Tvrdenie č. 15: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

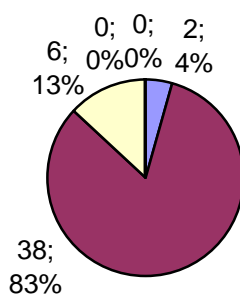
### Tvrdenie číslo 16

Zaujatie v činnosti mi poskytuje silu pre zdolávanie prekážok na ceste k cieľu.

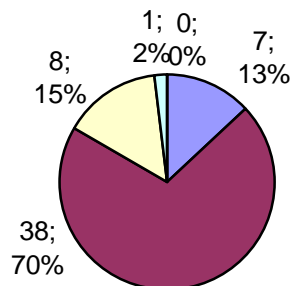
**Tvrdenie č. 16:  
Ženy a muži**



**Tvrdenie č. 16: Ženy**



**Tvrdenie č. 16: Muži**



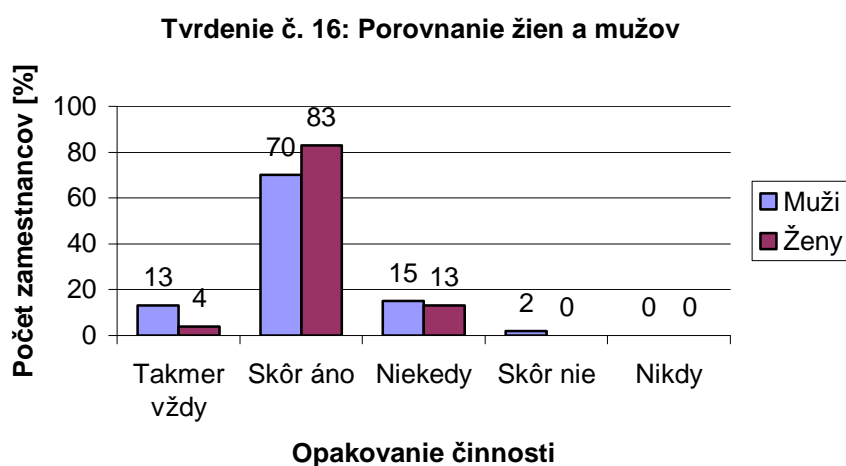
Graf 82: Tvrdenie č. 16:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

Graf 83: Tvrdenie č. 16:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 84: Tvrdenie č. 16:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že až 85% z nich poskytuje zaujatie v činnosti silu na zdolávanie prekážok. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 87% žien a pre o 4% menej mužov, konkrétne pre 83%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 9% respondentov, čo je iba 4% žien zo vzorky a 13% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 14% respondentov, čo je 13% žien zo vzorky a 15% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 1% respondentov zo vzorky. Monotónnosť činnosti, nuda alebo skrátka nezaujatost' činnosťou stresorom len pre 2% mužov zo vzorky.

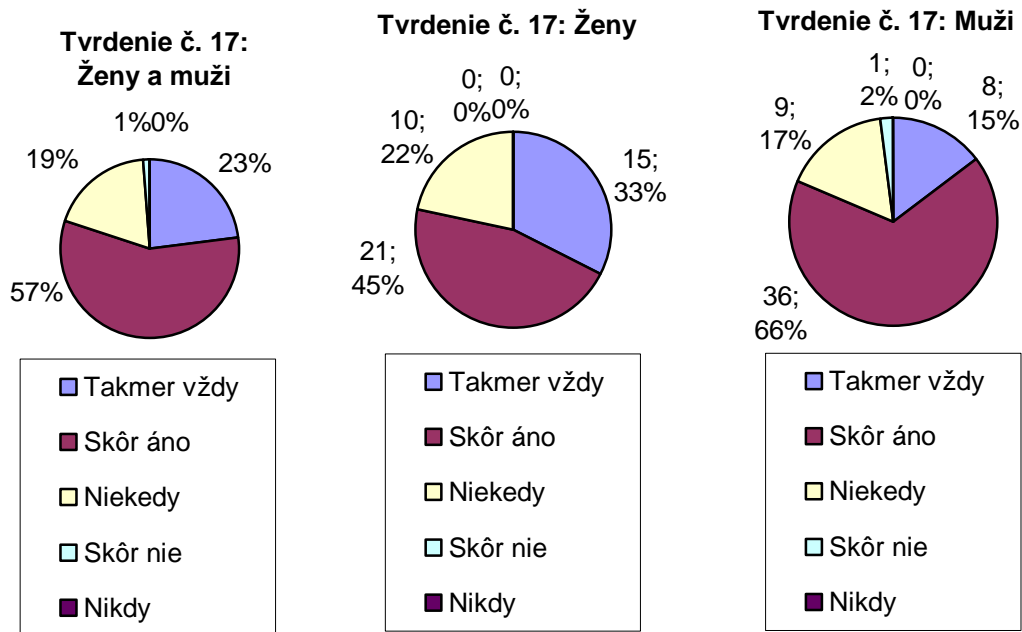
Z Grafu 85 vyplýva, že v priemere sú ženy zo vzorky viac zaujaté činnosťami, ktorým sa venujú, čo im pomáha k prekonávaniu prekážok. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 85: Tvrdenie č. 16: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### **Tvrdenie číslo 17**

Dokážem si účelne zorganizovať svoj čas.



Graf 86: Tvrdenie č. 17:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

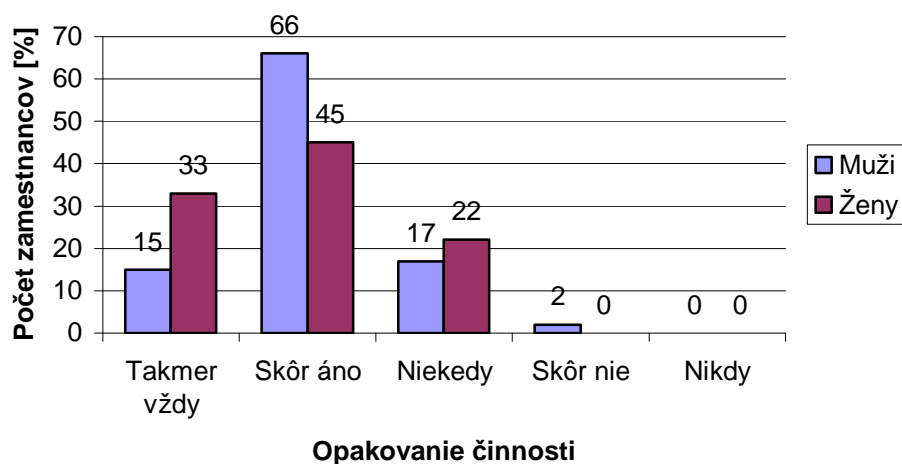
Graf 87: Tvrdenie č. 17:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 88: Tvrdenie č. 17:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že presne 80% z nich si vie efektívne zorganizovať svoj čas. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí až pre 78% žien a pre o 3% viac mužov, konkrétne až pre 81% z nich. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 23% respondentov, čo je 33% žien zo vzorky a iba 15% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 19% respondentov, čo je 22% žien zo vzorky a 17% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 1% respondentov zo vzorky. Neschopnosť zorganizovať si svoj čas je stresorom len pre 2% mužov zo vzorky.

Z Grafu 89 vyplýva, že v priemere si ženy zo vzorky svoj čas dokážu zorganizovať menej účelne ako muži z tej istej vzorky. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

**Tvrdenie č. 17: Porovnanie žien a mužov**

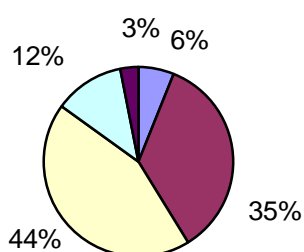


Graf 89: Tvrdenie č. 17: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 18

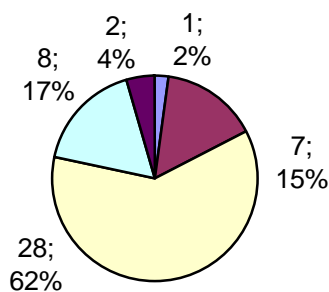
Nikdy si nerobím starosti.

**Tvrdenie č. 18: Ženy a muži**



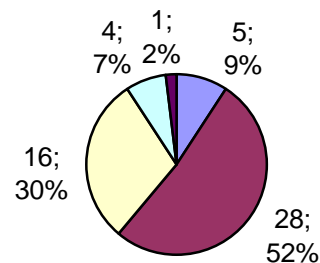
Graf 90: Tvrdenie č. 18: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

**Tvrdenie č. 18: Ženy**



Graf 91: Tvrdenie č. 18: Ženy (Zdroj: autorka)

**Tvrdenie č. 18: Muži**

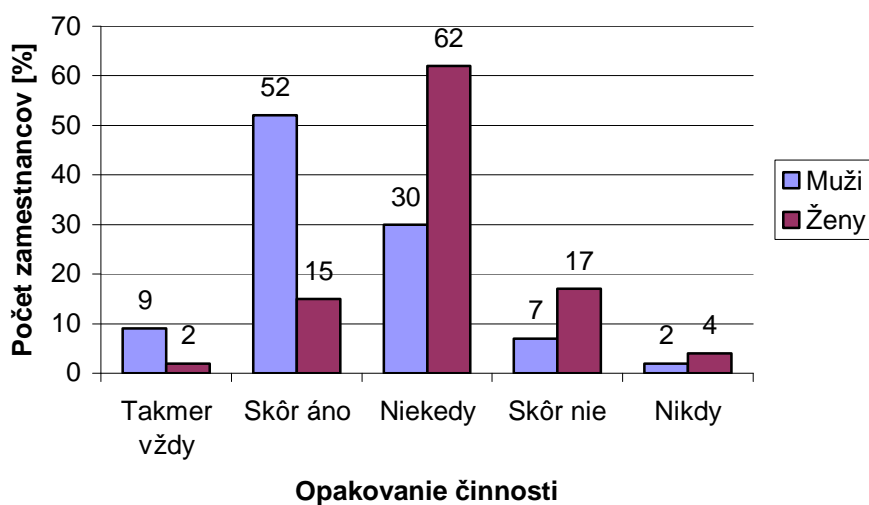


Graf 92: Tvrdenie č. 18: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 41% z nich si väčšinou starosti vôbec nerobí. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí len pre 17% žien a pre o 44% viac mužov, konkrétne pre až 61%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 6% respondentov, čo je iba 2% žien zo vzorky a iba 9% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo až 44% respondentov, čo je až 62% žien zo vzorky a 30% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 15% respondentov zo vzorky, ale pre 3% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Starosti sú stresorom pre 21% žien zo vzorky a pre 9% mužov, pričom pre 4% žien a 2% mužov to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 93 vyplýva, že v priemere si ženy zo vzorky robia starosti oveľa častejšie ako muži z tej istej vzorky. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

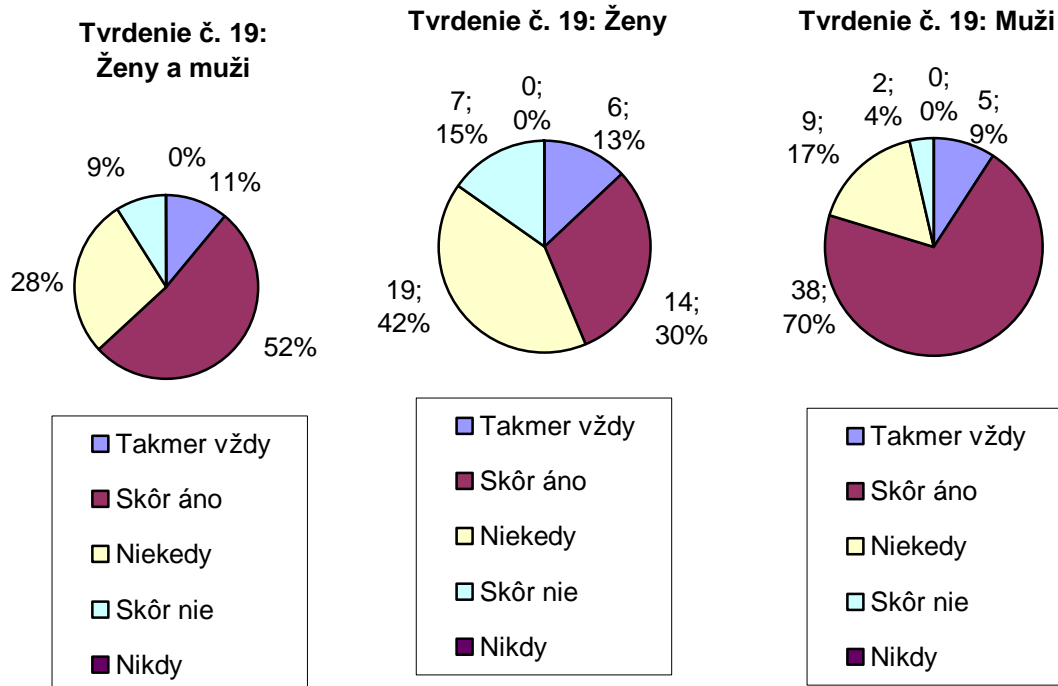
**Tvrdenie č. 18: Porovnanie žien a mužov**



Graf 93: Tvrdenie č. 18: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### **Tvrdenie číslo 19**

Viem si predstaviť svoju budúcnosť a vidím ju optimisticky.



Graf 94: Tvrdenie č. 19:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

Graf 95: Tvrdenie č. 19:  
Ženy (Zdroj: autorka)

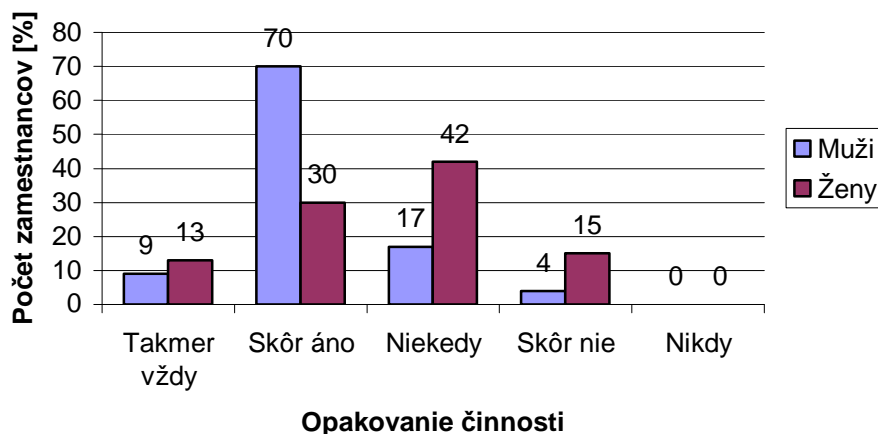
Graf 96: Tvrdenie č. 19:  
Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 63% z nich si vie predstaviť svoju budúcnosť ako optimistickú. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 43% žien a pre o 36% viac mužov, konkrétne pre až 79%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 11% respondentov, čo je iba 13% žien zo vzorky a iba 9% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo až 28% respondentov, čo je až 42% žien zo vzorky a 17% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 9% respondentov zo vzorky. Videnie nie príliš optimistickej budúcnosti je stresorom pre 15% žien zo vzorky a pre iba 4% mužov.

Z Grafu 97 vyplýva, že v priemere ženy zo vzorky vidia svoju budúcnosť pesimistickejšie ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



**Tvrdenie č. 19: Porovnanie žien a mužov**

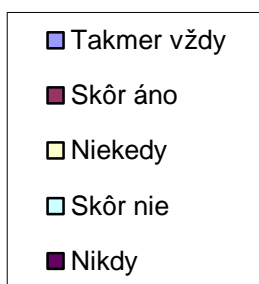
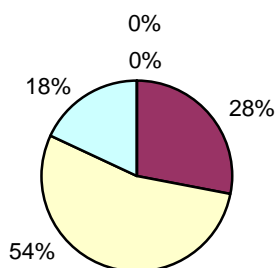


Graf 97: Tvrdenie č. 19: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

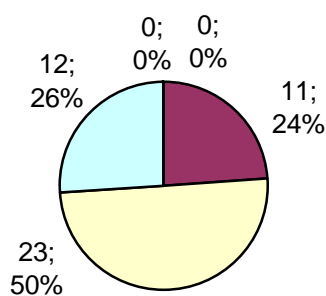
### Tvrdenie číslo 20

Únava sa ma netýka.

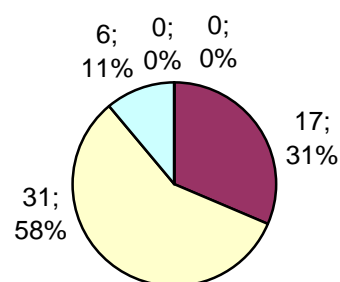
**Tvrdenie č. 20:  
Ženy a muži**



**Tvrdenie č. 20: Ženy**



**Tvrdenie č. 20: Muži**



Graf 98: Tvrdenie č. 20:  
Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

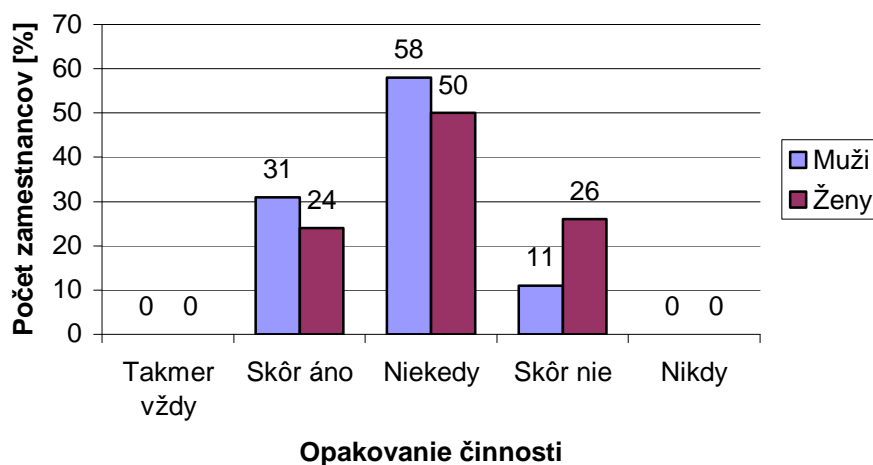
Graf 99: Tvrdenie č. 20:  
Ženy (Zdroj: autorka)

Graf 100: Tvrdenie č.  
20: Muži (Zdroj:  
autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že iba 28% z nich viac-menej únavou netrpí. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí len pre 24% žien a pre 7% viac mužov, konkrétne pre až 31%. Úplne istých si týmto tvrdením nebol ani jeden respondent zo vzorky. Strednú cestu zvolilo až 54% respondentov, čo je až 50% žien zo vzorky a až 58% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre až pre 18% respondentov zo vzorky. Únava je stresorom pre až 26% žien zo vzorky a pre 11% mužov.

Z Grafu 101 vyplýva, že v priemere ženy zo vzorky trpia únavou častejšie ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

**Tvrdenie č. 20: Porovnanie žien a mužov**

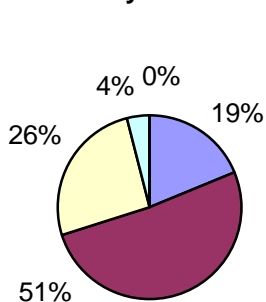


Graf 101: Tvrdenie č. 20: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### **Tvrdenie číslo 21**

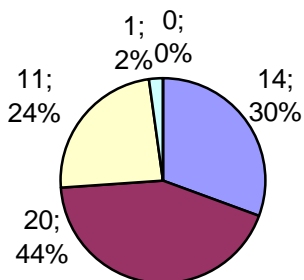
Mám svoje záľuby a vždy sa do nich s chuťou púšťam.

**Tvrdenie č. 21:  
Ženy a muži**



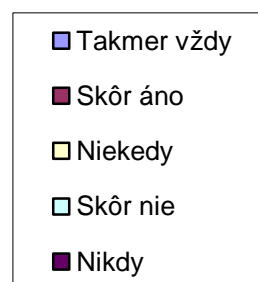
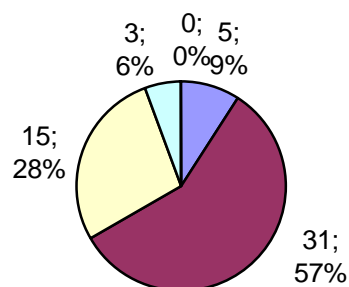
Graf 102: Tvrdenie č.  
21: Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)

**Tvrdenie č. 21: Ženy**



Graf 103: Tvrdenie č.  
21: Ženy (Zdroj:  
autorka)

**Tvrdenie č. 21: Muži**

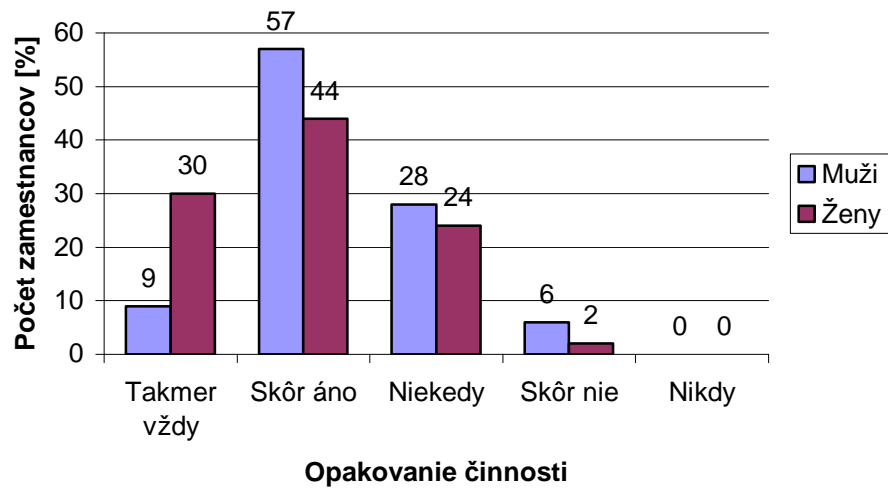


Graf 104: Tvrdenie č.  
21: Muži (Zdroj:  
autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že presne 70% z nich má svoje obľúbené záľuby. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 74% žien a pre o 8% menej mužov, konkrétne pre 66%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 19% respondentov, čo je 30% žien zo vzorky a iba 9% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 26% respondentov, čo je 24% žien zo vzorky a 28% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 4% respondentov zo vzorky. Nedostatok záľub a koníčkov je stresorom pre 2% žien zo vzorky a pre 6% mužov.

Z Grafu 105 vyplýva, že sa v priemere ženy zo vzorky venujú svojim obľúbeným koníčkom častejšie a radšej ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

**Tvrdenie č. 21: Porovnanie žien a mužov**

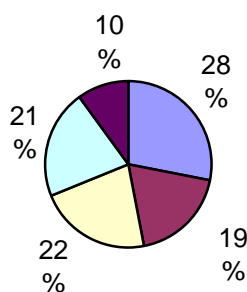


Graf 105: Tvrdenie č. 21: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

## Tvrdenie číslo 22

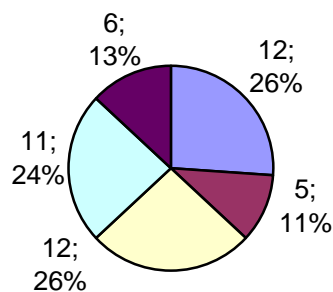
Migrény ani závrate sa ma netýkajú.

**Tvrdenie č. 22:  
Ženy a muži**



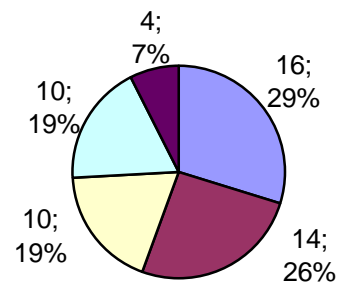
Graf 106: Tvrdenie č. 22: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

**Tvrdenie č. 22: Ženy**



Graf 107: Tvrdenie č. 22: Ženy (Zdroj: autorka)

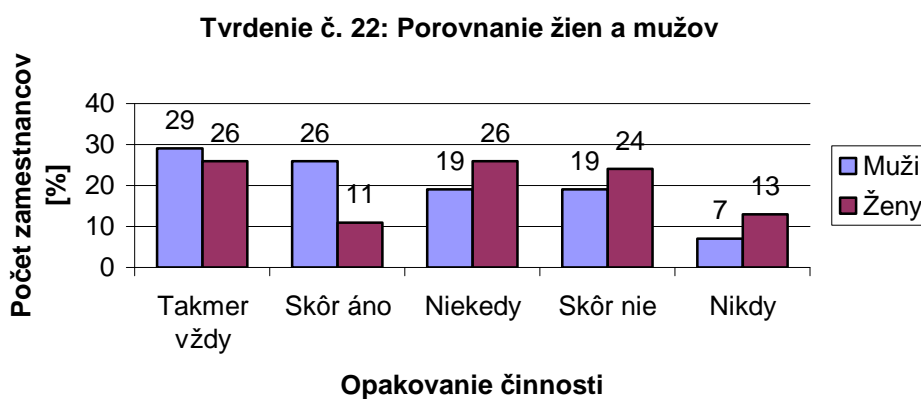
**Tvrdenie č. 22: Muži**



Graf 108: Tvrdenie č. 22: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 47% z nich migrénami viac-menej netrpí. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí len pre 37% žien a pre o 18% viac mužov, konkrétne pre 55%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo 28% respondentov, čo je 26% žien zo vzorky a 29% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 22% respondentov, čo je 26% žien zo vzorky a 19% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre až 31% respondentov zo vzorky, ale pre až 10% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Migrény a závrate sú stresorom pre až 37% žien zo vzorky a pre 26% mužov, pričom pre až 13% žien a 7% mužov to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

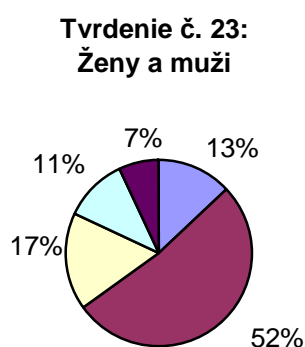
Z Grafu 109 vyplýva, že v priemere sú ženy na tom s pôsobením migrén horšie ako muži. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



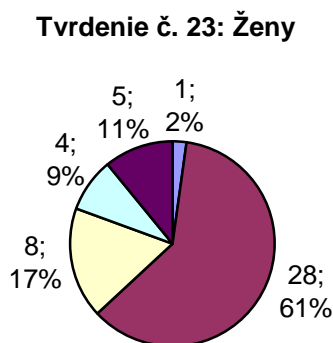
Graf 109: Tvrdenie č. 22: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 23

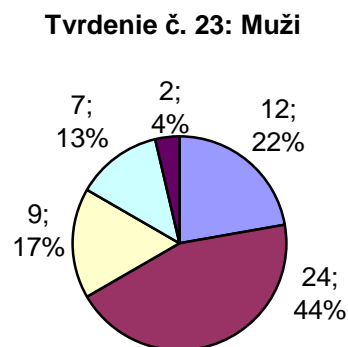
Z ničoho nič nepodlieham strachu.



Graf 110: Tvrdenie č.  
23: Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)



Graf 111: Tvrdenie č.  
23: Ženy (Zdroj:  
autorka)

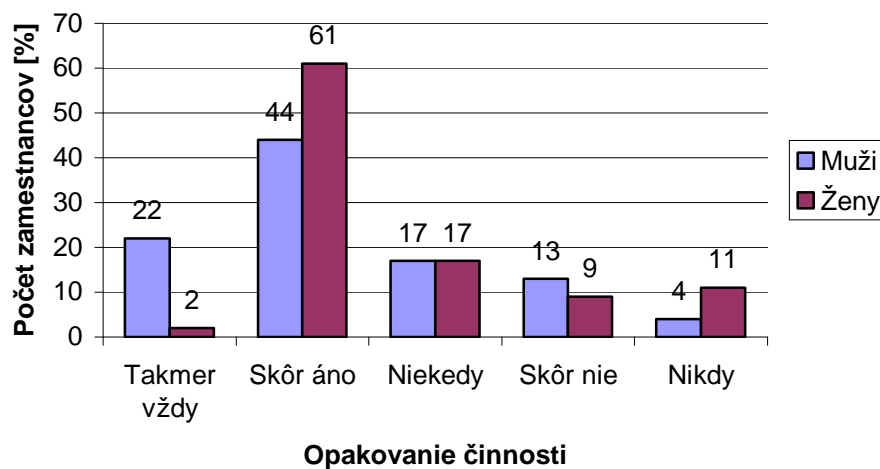


Graf 112: Tvrdenie č.  
23: Muži (Zdroj:  
autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 65% z nich z ničoho nič strachu viac-menej nepodlieha. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 63% žien a pre o 3% viac mužov, konkrétne pre 66%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 13% respondentov, čo je len 2% žien zo vzorky a 22% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 17% respondentov, čo je 17% žien aj mužov rovnako. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre až 18% respondentov zo vzorky, ale pre až 7% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Podliehanie strachu je stresorom pre až 20% žien zo vzorky a pre až 17% mužov, pričom pre až 11% žien a 4% mužov to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 113 vyplýva, že v priemere sú ženy na tom s podliehaním strachu z ničoho nič o niečo horšie ako muži. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

**Tvrdenie č. 23: Porovnanie žien a mužov**

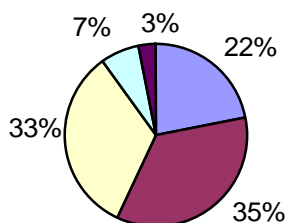


Graf 113: Tvrdenie č. 23: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

### Tvrdenie číslo 24

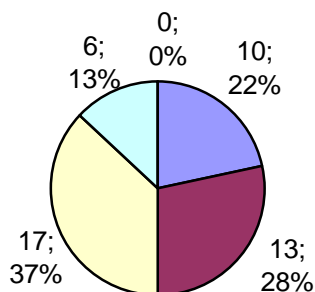
Spím veľmi dobre.

**Tvrdenie č. 24:  
Ženy a muži**



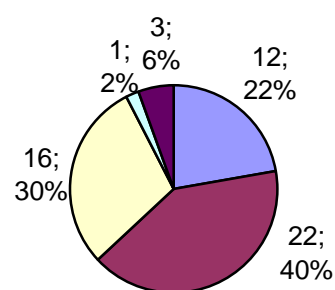
Graf 114: Tvrdenie č. 24: Ženy a muži (Zdroj: autorka)

**Tvrdenie č. 24: Ženy**



Graf 115: Tvrdenie č. 24: Ženy (Zdroj: autorka)

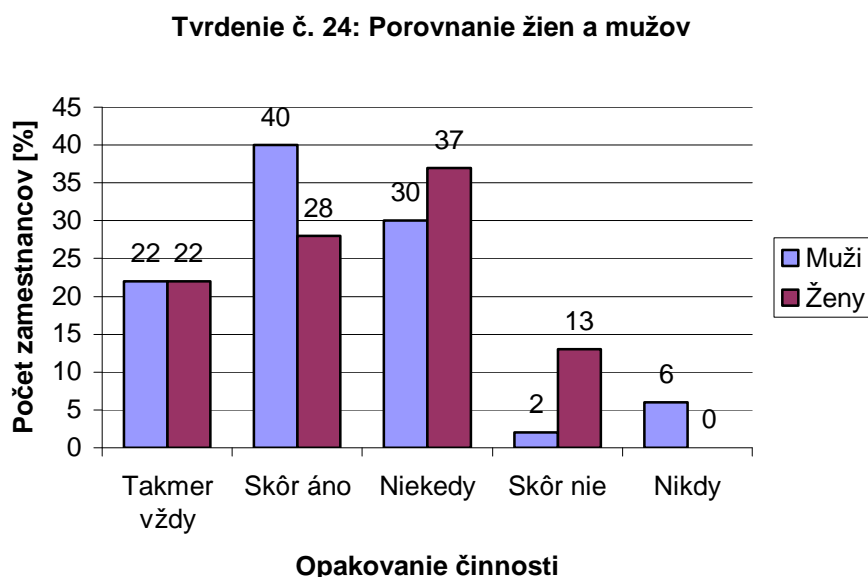
**Tvrdenie č. 24: Muži**



Graf 116: Tvrdenie č. 24: Muži (Zdroj: autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 57% z nich spí viac-menej kvalitným spánkom. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 50% žien a pre o 12% viac mužov, konkrétne pre 62%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 22% respondentov, čo je 22% žien aj mužov narovna. Strednú cestu zvolilo 33% respondentov, čo je 37% žien zo vzorky a 30% mužov zo vzorky. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie pre 10% respondentov zo vzorky, ale pre 3% z nich je toto tvrdenie veľmi závažný stresor, ktorému je treba venovať pozornosť. Nekvalitný spánok je stresorom pre 13% žien zo vzorky a pre 8% mužov, pričom pre 6% z nich to pôsobí ako veľmi závažný stresor.

Z Grafu 117 vyplýva, že v priemere majú ženy zo vzorky spánok menej kvalitný ako ich mužskí kolegovia. Toto tvrdenie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.

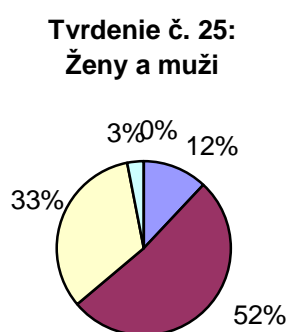


Graf 117: Tvrdenie č. 24: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

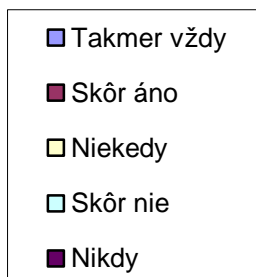
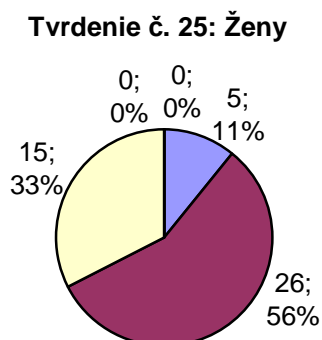
### Tvrdenie číslo 25

Vždy sa bez problémov dokážem sústrediť.

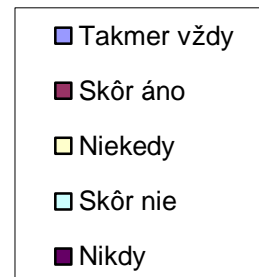
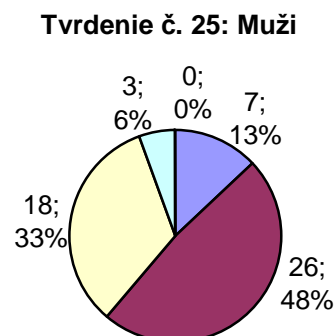




Graf 118: Tvrdenie č.  
25: Ženy a muži (Zdroj:  
autorka)



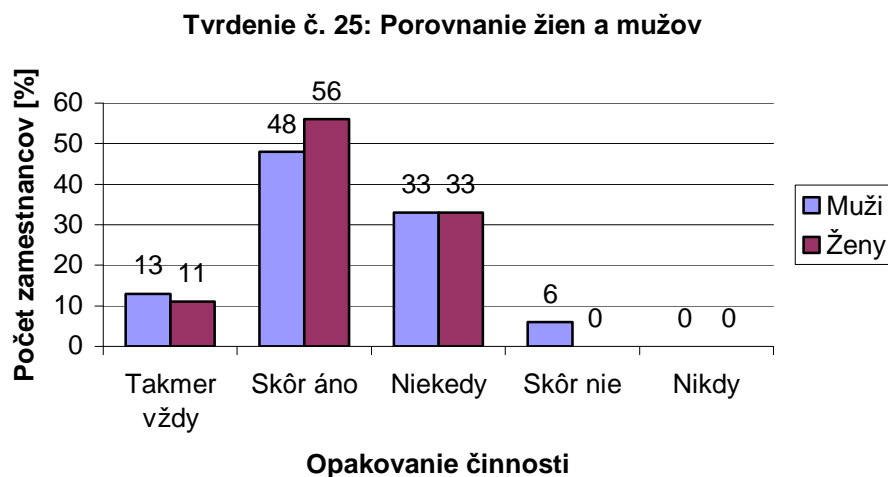
Graf 119: Tvrdenie č.  
25: Ženy (Zdroj:  
autorka)



Graf 120: Tvrdenie č.  
25: Muži (Zdroj:  
autorka)

Z odpovedí respondentov vyplýva, že 64% z nich sa dokáže viac- menej sústrediť na konkrétnu vec. Pričom sa ukázalo, že toto tvrdenie platí pre 67% žien a pre o 6% menej mužov, konkrétne pre 61%. Úplne istých si týmto tvrdením bolo len 12% respondentov, čo je 11% žien zo vzorky a 13% mužov zo vzorky. Strednú cestu zvolilo 33% respondentov, čo je 33% žien aj mužov narovna. Ako stresor pôsobí toto tvrdenie len pre 3% respondentov zo vzorky. Nesústredenosť nie je stresorom pre žiadnu zo žien zo vzorky a je stresorom pre 6% mužov.

Z Grafu 121 vyplýva, že v priemere sa ženy viac dokážu sústrediť na danú vec ako muži. Toto tvrdenie nie je jedno z tých, ktoré patria medzi závažné stresory pôsobiace na zamestnancov zo vzorky danej firmy.



Graf 121: Tvrdenie č. 25: Porovnanie žien a mužov (Zdroj: autorka)

#### 2.4.3. Zistenie – Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky

Tab. 8<sup>10</sup> znázorňuje intenzitu pôsobenia stresorov na jednotlivých respondentov zo skúmanej vzorky 100 ľudí. Poradie týchto stresorov vzišlo z predchádzajúcej analýzy Subtestu A, ktorá sa práve pôsobením daných stresorov zaoberala. Tabuľka obsahuje tri stĺpce, kde sú navzájom porovnané rôzne intenzity pôsobenia tých istých stresorov na obe pohlavia s porovnaním taktiež ich celkového pôsobenia.

Stresory označené ružovou farbou nachádzajúce sa vo vrchnej časti tabuľky sú stresory, ktoré majú najvýznamnejší vplyv na zamestnancov zo vzorky. Významný i keď menej podstatný vplyv zaujímajú stresory zo strednej časti tabuľky označené oranžovou farbou. Najmenej podstatný význam pre danú skupinu vybraných zamestnancov má skupina stresorov z dolnej časti tabuľky, ktoré sú označené žltou farbou.

Kým v skupine žien sa vyskytuje 8 „ružových“ stresorov, tak v mužskej skupine je to o 5 viac, konkrétne 13. Fakt, že prvé tri „ružové“ priečky sú pre obe pohlavia rovnaké,

<sup>10</sup> Príloha 10: Tab. 8: *Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky*

nám vysielala správu, že dané stresory majú najpodstatnejší vplyv a je im potrebné venovať zvýšenú pozornosť. Tieto stresory sú fajčenie, pitie alkoholických nápojov a časté migrény a bolesti hlavy. Ďalšími spoločnými stresormi z kategórie závažných stresorov sú náhle podľahnutie strachu, starosti a nedostatok pohybovej aktivity. Práve tieto stresory tvoria ďalšie tri priečky v ich pôsobení v kategórii žien. Priečky závažných stresorov sú u respondentiek ukončené ostatnými dvoma a to nadváha a absencia chvíľky pokoja. U skúmaných mužov sa okrem už spomenutých objavujú aj kvalita spánku, absencia návštev spoločenských zariadení, dĺžka spánku, absencia komunikácie s okolím o svojich problémoch a nadmerné pitie kávy.

U oboch pohlaví je následne rovnaký počet stredne závažných „oranžových“ stresorov, konkrétne 12. Polovica z nich je spoločná pre obe skupiny respondentov a to únava, nedostatok teplých pokrmov v jedálnom lístku, absencia záľub, absencia zábavy, obavy z budúcnosti a nedostatok financií. V skupine skúmaných žien sa ďalej objavujú stresory ako absencia návštev spoločenských zariadení, kvalita spánku, nadmerné pitie kávy, dĺžka spánku, absencia komunikácie s okolím o svojich problémoch a absencia dôverníka, pričom prvých päť z nich sa u mužskej vzorky objavuje medzi „ružovými“ stresormi. V mužskej vzorke sa ďalej objavujú stresory ako nadváha, nesústredenosť, zdravotný stav, absencia chvíľky pokoja, neschopnosť zorganizovať si čas a nedostatočné zaujatie činnosťou.

Následne sa „žltých“ stresorov pôsobiacich s veľmi malou intenzitou v rámci skúmanej vzorky v ženskej časti vyskytuje 5 z nich a u mužov iba 2. Spoločný stresor pre obe pohlavia je iba jeden a to absencia kruhu priateľov. Ostatné 4 v skupine žien sú nesústredenosť, neschopnosť zorganizovať si čas, nedostatočné zaujatie činnosťou a zdravotný stav. Všetky tieto 4 stresory sa v mužskej časti vzorky nachádzali medzi „oranžovými“ stresormi. U mužov patrí ešte medzi „žlté“ stresory absencia dôverníka.

Z ďalšej analýzy Tab. 8 vyplýva, že zo skúmanej vzorky sú na tom lepšie ženy. Daná paleta stresorov na ženy pôsobí menej intenzívne a spôsobuje u nich menšie „škody“ ako na ich mužských kolegov.

#### **2.4.4. Subtest B**

Druhá časť, pod názvom Subtest B, obsahuje 16 otázok. Prvých 12 je poloopených. Tu má respondent na výber z troch možností, ktoré môže ďalej konkretizovať a štvrtá možnosť mu ponúka pripojiť inú, pre neho najvhodnejšiu odpoveď, za predpokladu, že prvé tri nezodpovedajú jeho situácii. Posledné 4 otázky z tejto časti majú charakter otvorených otázok, kde úlohou respondenta je v každej z nich uviesť tri skutočnosti, ktoré ho buď v práci, alebo v súkromnom živote najviac buď stresujú, alebo mu prinášajú najväčšie potešenie.

#### **2.4.5. Subtest B – 1. časť a jej následné zhodnotenie**

Táto časť slúži na zistenie spokojnosti jednotlivých respondentov so svojou prácou, ktorú vo firme vykonávajú. Zvlášť je hodnotených prvých 12 otázok a zvlášť posledné 4 otvorené otázky. Prvých 12 otázok je hodnotených štýlom pripísania 0 bodov za každú odpoveď „a“, 1 bod za každú odpoveď „b“ a 2 body za každú odpoveď „c“. Každá odpoveď „d“ je hodnotená individuálne a taktiež ponúka o danom respondentovi doplňujúce informácie, čiže dovoľuje respondentovi vystúpiť z rámca stanovených odpovedí. Maximálne môže respondent získať 24 bodov. Dolná hranica je 0 bodov. Čím je hodnota získaných bodov vyššia, tým je respondent so svojim pracovným miestom spokojnejší.

Respondenti, ktorí sa nachádzajú v intervale od 19 do 24 bodov, patria k tým šťastným jedincom, ktorí svoju prácu vykonávajú v priateľskom prostredí a s láskou. Do práce sa prebúdzajú s optimizmom a tešia sa na akúkoľvek novú výzvu. Ich uspokojenie z práce sa odráža tak na životnom štýle ako aj na radoch zo života.

O respondentoch nachádzajúcich sa v intervale od 12 do 18 bodov sa nedá presne povedať, kde je tá hranica, kedy ich práca plne uspokojuje a kedy sú ňou viac-menej otrávení. Obvykle sa títo respondenti nemôžu dočkať dovolenky alebo víkendu, aby sa mohli venovať svojim záľubám. Týmto respondentom sa odporúča, aby si porovnali všetko dobré, čo na svojej práci vidia a zmeniť to, čo im nevyhovuje, pokiaľ sa to dá.

Respondenti, ktorí dosiahli menej ako 12 bodov, sú v súčasnej dobe so svojou prácou veľmi nespokojní až znechutení. Nepriaznivo to môže zasiahnuť aj do ich súkromného života. Týmto respondentom sa odporúča buď zmeniť pracovné prostredie, čiže preradenie na inú pracovnú pozíciu, alebo súčasný pracovný pomer rozviazať a skúsiť to s iným zamestnávateľom.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov**

V Grafe 122<sup>11</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov v Subteste B a pohlavia jednotlivých respondentov. Priemerné dosiahnuté hodnoty sa takmer rovnajú. Priemerná dosiahnutá hodnota u žien je 16,91 bodov a u mužov o 0,06 bodov menej, konkrétne 15,85 bodov. Nad 2. hranicou sa nachádza 31% respondentov, čo tvorí 34,78% žien, konkrétne 16 žien, a 27,78% mužov zo vzorky, konkrétne 15 mužov, a pod 1. hranicou sa nachádza 6% respondentov zo vzorky, čo tvoria 4,35% žien, konkrétne 2 ženy, a 7,41% mužov, konkrétne 4 muži.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú**

V Grafe 123<sup>12</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotliví respondenti pracujú. Brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria len 2% a členovia top managementu len 1% z celkovej vzorky, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť. Môžeme však z toho usúdiť, že členovia top managementu sú so svojou prácou spokojní a ich hodnoty sú v grafe umiestnené nad 2. hranicou. Brigádnici a pracovníci zamestnaní na dohodu dosahujú, naopak, najnevýhodnejšie umiestnenie v grafe spojené s veľmi nízkou spokojnosťou so svojou súčasnou pracovnou pozíciou.

Z grafu sa dá ďalej vyčítať aj to, že pracovníci na strednom stupni sú so svojou prácou spokojnejší ako radoví zamestnanci. Vo všeobecnosti to znamená, že čím vyššiu pozíciu pracovník vo firme zastáva, tým je so svojou prácou spokojnejší. Pod hranicou 12 bodov sa z celej vzorky nachádza 6% respondentov. Pod touto hranicou sa nachádza 50% zo všetkých brigádnikov alebo pracovníkov zamestnaných na dohodu, konkrétne 1 respondent. Ďalej je tu 4,55% zo všetkých radových zamestnancov, čo sú 3 respondenti

---

<sup>11</sup> Príloha 11: Graf 122: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov

<sup>12</sup> Príloha 12: Graf 123: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú

a 6,45% zo zamestnancov stredného stupňa, čo sú 2 zamestnanci. Nad druhou hranicou sa nachádza 31% respondentov. Nad touto hranicou sa nenachádza ani jeden brigádnik alebo zamestnanec zamestnaný na dohodu. Nad hranicou 19 bodov sa nachádza 27,27% respondentov pracujúcich ako radoví zamestnanci, čo je 18 zamestnancov zo vzorky, a 38,71% zamestnancov stredného stupňa, čo je 12 zamestnancov zo vzorky. Nad už spomínanou hranicou sa nachádza 100% členov top managementu zo vzorky, konkrétne 1 respondent. Najnižšie hodnoty dosahujú radoví zamestnanci.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú**

V Grafe 124<sup>13</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotlivé ženy pracujú. Brigádnicí a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria len 2% a členovia top managementu 0% z celkovej vzorky, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť. Brigádnice a pracovníčky zamestnané na dohodu dosahujú veľmi nízke hodnoty v grafe, s čím je spojená aj ich nespokojnosť so súčasnou pracovnou pozíciou. Pod 1. hranicou sa z celej vzorky nachádzajú 4% respondentiek. Pod touto hranicou sa nachádza 50% všetkých brigádnikov alebo pracovníkov zamestnaných na dohodu, čo je konkrétne 1 žena, a 8,33% zamestnancov zo stredného stupňa, čo je takisto 1 žena. Pod 1. hranicou sa nenachádza ani jeden radový zamestnanec. Druhú hranicu prekročilo takmer 35% žien. Z radových zamestnankýň sa tam dostalo 31,25%, čo je 10 respondentiek, a zo zamestnankýň stredného stupňa je tam presná polovica, čiže 6 žien. Nad 2. hranicu sa nedostal ani jeden brigádnik alebo pracovník zamestnaný na dohodu.

### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú**

V Grafe 125<sup>14</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a pozície, na ktorej jednotliví muži pracujú. Brigádnicí a pracovníci zamestnaní na dohodu tvoria 0% a členovia top managementu sú v zastúpení jedného respondenta, čo je 2,17% z celkovej vzorky mužov, preto ich krivky nemajú takmer žiadnu vypovedaciu schopnosť. Pod 1. hranicou sa z celej vzorky nachádzajú 7,41% respondentov. Pod touto hranicou sa nachádza 8,82% všetkých radových zamestnancov, čo sú konkrétne 3 muži, a 5,26% zamestnancov zo stredného stupňa, čo je 1 muž. Pod 1. hranicou sa

<sup>13</sup> Príloha 13: Graf 124: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky

<sup>14</sup> Príloha 14: Graf 125: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú

nenachádza ani jeden člen top managementu. Druhú hranicu prekročilo 27,78% mužov. Z radových zamestnancov sa tam dostalo 23,53%, čo je 8 respondentov, a zo zamestnancov stredného stupňa je tam 31,58% respondentov, čiže 6 mužov. Nad 2. hranicou sa nachádza 100% členov top managementu, konkrétne 1.

Jednoduchým záverom závislosti počtu dosiahnutých bodov a pozície, na ktorej jednotliví respondenti pracujú, je, že čím vyššiu pozíciu daný respondent vo firme zastáva, tým priemerne vyšší počet bodov získal. Muži zo skúmanej vzorky priemerne zastávajú vyššie pozície, tak aj ich dosiahnuté hodnoty boli priemerne vyššie ako hodnoty, ktoré dosiahli ženy zo skúmanej vzorky. Spokojnosť so zastávanou pracovnou pozíciou ide priamo ruka v ruku so zvýšenou spokojnosťou s danou prácou.

#### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov**

V Grafe 126<sup>15</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku jednotlivých respondentov zo vzorky. Pod 1. hranicou sa z celej vzorky nachádza 6% respondentov. Pod touto hranicou sa nachádza 10% respondentov z 1. vekovej kategórie, čo sú konkrétne 3 respondenti, 2,33% respondentov z 2. vekovej skupiny, čo je 1 respondent, a 7,41% respondentov z 3. vekovej kategórie, čo sú konkrétne 2 respondenti. Druhú hranicu prekročilo 31% respondentov. Z 1. vekovej skupiny 36,67% respondentov, čo je konkrétne 11 z nich, 25,58% respondentov z 2. vekovej kategórie, čo je tiež 11, a jedna tretina zo zamestnancov z 3. vekovej kategórie, čo je presne 9.

#### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky**

V Grafe 127<sup>16</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku žien zo vzorky. Pod 1. hranicou sa z celej vzorky nachádza 4,35% respondentiek, čo sú konkrétne 2. Pod touto hranicou sa nachádza 6,25% respondentiek z 1. vekovej kategórie, čo je konkrétne 1 respondentka, a 6,67% respondentiek z 2. vekovej skupiny, čo je tiež 1 respondentka. Druhú hranicu prekročilo 34,78% respondentiek. Z 1. vekovej skupiny 32,25% respondentiek, čo je konkrétne 5 z nich, jedna tretina respondentiek z 2. vekovej kategórie, čo je tiež 5, a presne 40% zo zamestnancov z 3. vekovej kategórie, čo je presne 6.

---

<sup>15</sup> Príloha 15: Graf 126: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov

<sup>16</sup> Príloha 16: Graf 127: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky

### **Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky**

V Grafe 128<sup>17</sup> je zobrazená závislosť získaného počtu bodov a veku mužov zo vzorky. Pod 1. hranicou sa z celej vzorky nachádza 7,41% respondentov, čo sú konkrétne 4. Pod touto hranicou sa nachádza 14,29% respondentov z 1. vekovej kategórie, čo sú konkrétne 2 respondenti, a 16,67% respondentov z 3. vekovej kategórie, čo sú tiež 2 respondenti. Druhú hranicu prekročilo 32,61% respondentov. Z 1. vekovej skupiny 42,86% respondentov, čo je konkrétne 6 z nich, 21,43% respondentov z 2. vekovej kategórie, čo je tiež 6, a presne 25% zo zamestnancov z 3. vekovej kategórie, čo sú presne 3.

Záverom závislosti počtu dosiahnutých bodov a veku, na ktorej jednotliví respondenti pracujú, je, že čím vyšší vek daný respondent dosahuje, tým priemerne vyšší počet bodov získal a teda je so svojim pracovným miestom spokojnejší. Nepotvrdilo sa to však pri pohľade na daný problém z pohľadu jednotlivých pohlaví. Kým ženy z 2. vekovej kategórie sú v priemere nespokojnejšie so svojim pracovným umiestnením ako ich mladšie kolegyne a ženy z 3. vekovej kategórie sú najspokojnejšie, tak muži z 2. vekovej kategórie sú v priemere najspokojnejší so svojim pracovným miestom.

#### **2.4.6. Subtest B – 2. časť a jej následné zhodnotenie**

Posledné 4 otázky zo Subtestu B sú otvorené otázky a svoju pozornosť zameriavajú na odhalenie skutočností, ktoré respondenta buď v práci, alebo v osobnom živote najviac buď stresujú, alebo mu prinášajú najväčšie potešenie.

Odpovede jednotlivých respondentov som rozdelila do 4 tabuliek, kde každá tabuľka zahŕňa odpovede vždy na jednu z otázok. Odpovede respondentov sú v nich následne zaradené podľa pohlavia, veku a pracovnej pozície, na ktorej respondenti pracujú. Jednotlivé odpovede respondentov som heslovite skrátila na maximálne 3 slová pre ľahšiu prehľadnosť. Tie odpovede, ktoré sa medzi jednotlivcami vyskytovali viackrát, sa nachádzajú vo vrchnej časti zoznamu. Naopak, tie, ktoré sa nachádzali iba raz, sú v spodnej časti zoznamu.

---

<sup>17</sup> Príloha 17: Graf 128: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky



### **Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú**

Tab. 9<sup>18</sup> pojednáva o troch skutočnostiach, ktoré respondentov v živote najviac stresujú. Nedostatok peňazí ako stresujúci faktor sa nachádza takmer u všetkých skupín a takmer vždy na poprednom mieste. Obava o svoj zdravotný stav a nečakané udalosti v tejto oblasti sú druhým najčastejším stresorom, ktorý sa medzi zamestnancami vyskytuje. Pracovný stres, doprava a najmä ranný zhon, nedostatok času a konflikty sú spolu na tretej priečke v pôsobení na respondentov. O niečo menej na zamestnancov negatívne vplývajú obavy z budúcnosti a negatívne ľudské vlastnosti ako faloš, klamstvo, pretváрка, hlúposť, nedochvilnosť, netolerantnosť, bezohľadnosť alebo agresivita. Negatívne na niektorých ľudí vplýva aj počasie, politická situácia a situácia vo svete. V malom množstve vplývajú aj stresory v podobe školy a rodičov. Je to ovplyvnené hlavne vekom, kde zamestnancov zo skúmanej vzorky súčasne, ktorí súčasne navštevujú vysokú školu, je minimum. U člena top managementu sa vyskytla odpoveď, že stres nemá.

### **Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú**

Tab. 10<sup>19</sup> pojednáva o troch skutočnostiach, ktoré respondentov v práci najviac stresujú. V oblasti pracovného života sú najstresujúcejšími faktormi takisto peniaze, ktoré sa umiestnili na rovnakej priečke ako negatívne ľudské vlastnosti. Tie, ktoré im najviac prekážajú sú hlúposť, negativizmus, pretváрка, ohováranie, využívanie, neochota, namyslenosť, obmedzenosť, neschopnosť, nekompetentnosť. Na druhej priečke sa umiestnili konflikty v rámci kolektívu alebo kolektív, ktorý nedrží pokope. Na treťom mieste sa s rovnakým počtom umiestnili stresory vyplývajúce z nadmierného množstva práce a plnenia termínov, ktoré sa podľa niektorých respondentov dajú stihnúť iba veľmi ťažko. Ďalšími častými stresorami sú samotný šéf, obavy z možnej výpovede, nedostatok času a open space priestory. Stresory vplývajúce len na minimum zamestnancov zo vzorky sú napr. nedostatočná úroveň anglického jazyka, taliansky management, vysoký vek, pracovná doba, kariérny rast, nekvalitné informácie, nadčasy, školenia alebo stratové obchody. U člena top managementu sa vyskytla odpoveď, že stres v práci nemá.

---

<sup>18</sup> Príloha 18: Tab. 9: *Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú*

<sup>19</sup> Príloha 19: Tab. 10: *Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú*

### **Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia**

Tab. 11<sup>20</sup> pojednáva o troch skutočnostiach, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia. Na prvom mieste medzi skutočnosťami, ktoré prinášajú respondentom najviac radosti a potešenia sú priatelia, na druhom je rodina a na treťom mieste sa umiestnil šport. Na ďalších priečkach sa umiestnilo zdravotný stav, peniaze, záľuby, koníčky a deti. Ďalšie skutočnosti, ktoré robia daným respondentom radosť, sú voľný čas, domáce zvieratko, materiálne veci, hudba a kladné ľudské vlastnosti ako slušnosť, úprimnosť, ľudskosť, porozumenie, veselosť a zmysel pre poriadok. U minima respondentov sa vyskytli aj iné radosti z pozitív ako sú pomoc blížnemu, cestovanie, zábava, relax, príroda, peniaze alebo šéf.

### **Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia**

Tab. 12<sup>21</sup> pojednáva o troch skutočnostiach, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia. Na prvom mieste medzi skutočnosťami, ktoré prinášajú respondentom najviac radosti a potešenia v práci sú kolegovia, na druhom mieste sú peniaze a treťom mieste pocit z dobre odvedenej práce. Na ďalších priečkach sa umiestnili služobné cesty, nové výzvy, náplň práce a pochvaly a uznanie od nadriadených. Ďalšie skutočnosti, ktoré robia daným respondentom radosť, sú školenia, obedy a humor na pracovisku. U minima respondentov sa vyskytli aj iné radosti z pozitív ako sú práca s ľuďmi, splnený termín, šéf, pracovný postup alebo káva. Konkrétne u jednej z brigádničiek sa vyskytla aj odpoveď, že v práci jej nič neprináša potešenie alebo radosť.

#### **2.4.7. Porovnanie spokojnosti s pracovným miestom s množstvom a intenzitou pôsobiacich stresorov**

##### **Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch**

V Grafe 129<sup>22</sup> je zobrazené porovnanie dosiahnutých bodov z jednotlivých subtestov, čo znamená porovnanie spokojnosti s pracovným miestom s množstvom a intenzitou pôsobiacich stresorov na respondenta. Krátkou rekapituláciou je zdôraznenie významu

---

<sup>20</sup> Príloha 20: Tab. 11: *Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia*

<sup>21</sup> Príloha 21: Tab. 12: *Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia*

<sup>22</sup> Príloha 22: Graf 129: *Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch*

dosiahnutých bodov v jednotlivých subtestoch. Čím nižší počet bodov respondent dosiahol v subteste A, tým na neho pôsobilo menšie množstvo stresorov s malou intenzitou. Naopak, čím vyšší počet bodov respondent získal v Subteste B, tým bol so svojim pracovným miestom spokojnejší. Z Grafu 129 teda nevyplýva jednoznačná súvislosť s pôsobením stresorov a nespokojnosťou s pracovným zaradením respondentov, ale v priemere respondenti, ktorí prekročili hranicu 63 bodov v Subteste A, sú so svojim pracovným miestom nespokojnejší, ako tí respondenti, ktorí sa nachádzajú pod touto hranicou. Respondenti, ktorí sa nachádzajú pod hranicou 38 bodov, sú so svojim pracovným miestom veľmi spokojní.

### **Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch**

V Grafe 130<sup>23</sup> je zobrazené porovnanie dosiahnutých bodov z jednotlivých subtestov, čo znamená porovnanie spokojnosti s pracovným miestom s množstvom a intenzitou pôsobiacich stresorov na ženy zo skúmanej vzorky. Z Grafu 130 tiež nevyplýva jednoznačná súvislosť s pôsobením stresorov a nespokojnosťou s pracovným zaradením respondentiek. Je to pre každú ženu individuálne, ale v priemere respondentky, ktoré prekročili hranicu 63 bodov v Subteste A, sú so svojim pracovným miestom nespokojnejšie, ako tie, ktoré sa nachádzajú pod touto hranicou. Respondentky, ktoré sa nachádzajú pod hranicou 38 bodov, sú so svojim pracovným miestom veľmi spokojné.

### **Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch**

V Grafe 131<sup>24</sup> je zobrazené porovnanie dosiahnutých bodov z jednotlivých subtestov, čo znamená porovnanie spokojnosti s pracovným miestom s množstvom a intenzitou pôsobiacich stresorov na mužov zo skúmanej vzorky. Z Grafu 131 takisto nevyplýva jednoznačná súvislosť s pôsobením stresorov a nespokojnosťou s pracovným zaradením respondentov. Je to pre každého individuálne, ale v priemere respondenti, ktorí prekročili hranicu 63 bodov v Subteste A, sú so svojim pracovným miestom nespokojnejší, ako tí, ktorí sa nachádzajú pod touto hranicou.

---

<sup>23</sup> Príloha 23: Graf 130: *Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch*

<sup>24</sup> Príloha 24: Graf 131: *Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch*

### 3. Vlastné návrhy riešenia

Na základe vyhodnotenia dotazníkov z predchádzajúcej časti sa dá s určitosťou povedať, že vzorka respondentov je nejakým spôsobom viac či menej zaťažená stresom. Na túto vzorku vplýva rada závažných stresorov<sup>25</sup>, ktoré vyplynuli zo Subtestu A z predchádzajúcich skúmaní danej vzorky a ktoré majú obzvlášť značný dopad na jednotlivých respondentov. Okrem týchto stresorov na vzorku vplývajú aj ďalšie skutočnosti vyplývajúce z druhej časti Subtestu B<sup>26</sup>.

Preto v záujme tejto diplomovej práce, ako aj všetkých zamestnancov a vedenia firmy, je dopady týchto stresorov znížiť na únosnú mieru a urobiť tak všetky možné dostupné opatrenia pri braní ohľadu na efektivitu, čas a finančnú stránku.

#### 3.1. Návrhy na zníženie vplyvu pôsobiacich stresorov na respondentov.

Nie je v silách a v možnostiach firmy ani nikoho odstrániť úplne všetky distresory, ktoré na respondentov vplývajú. Niektoré sa nedajú firmou ovplyvniť vôbec, iné čiastočne, ale niektoré sa dajú ovplyvniť značne. A presne tými, ktoré firma môže s prehľadom ovplyvniť sa bude nasledujúca časť venovať. Takisto sa očakáva spolupráca aj zo strany zamestnancov v boji proti stresu, lebo tam, kde nemôže zasiahnuť firma, môže zasiahnuť človek sám a tým si vylepšiť kvalitu svojho života.

##### 3.1.1. Stresory, ktoré majú najväčší vplyv na respondentov a ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany firmy

Medzi najväčšie stresory, ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany firmy patria:

- Negatívne vzťahy s kolegami
- Negatívne vzťahy so šéfom

---

<sup>25</sup> Príloha 10: Tab. 8: *Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky*

<sup>26</sup> Príloha 18: Tab. 9: *Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú*

Príloha 19: Tab. 10: *Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú*

## **Negatívne vzťahy s kolegami**

Riešenie konfliktov a negatívnych vzťahov na pracovisku je veľmi ťažký a zdĺhavý proces a keď nie sú zapojené obe strany, tak je to doslova boj s „veternými mlynmi“. Najúčinnnejším opatrením je snaha o vytvorenie neformálnych priateľských vzťahov nenásilným a prirodzeným spôsobom. Takouto možnosťou sú teambuildingové aktivity organizované zo strany firmy pre svojich zamestnancov. Každá firma s väčším počtom zamestnancov práve na budovanie kvalitného tímu už myslí vopred, a preto teambuilding nielen podporuje, ale akoby je táto činnosť pre firmu prirodzená. Nie je dôležité však len uskutočňovať nejaké tímové aktivity, ale brať ohľad aj na celkový efekt. Ak aj napriek všetkému vládne na pracovisku napätá nálada a časté nezhody, niečo je zle. Preto sa treba zamerať na prvotný cieľ a zámer celého programu na podporovanie tímového ducha. Pri kvalitne prevedených akciách sa postupne zlepšia nielen vzťahy na pracovisku, ale aj jednotliví zamestnanci si začnú viac uvedomovať svoj význam a vlastnú rolu tak vo svojom pracovnom, ako aj v súkromnom živote (autorka).

„Teambuilding je zážitkový tréningový model, počas ktorého sa na báze priateľstva, cielených aktivít, vzájomnej spolupráce a spätnej analýzy buduje funkčný, synergický, efektívne fungujúci tím. Teambuilding (indoor alebo outdoor) je najrýchlejší a najefektívnejší spôsob ako prebudiť vo firme, v pracovných skupinách, u manažérov a lídrov schopnosť vytvoriť si správny postoj, vďaka ktorému budú pristupovať ku svojej práci strategicky a prekročia bežnú úroveň človeka, ktorý iba "tvrdso pracuje"“ (Teambuilding.sk).

„Skupiny a ich jednotlivci sa môžu zamerať na celú škálu aspektov, ktoré potrebujú ozdraviť, rozvinúť, prípadne zosúladiť tak, aby ako skupina aj jednotlivci dosiahli novú, vyššiu úroveň v profesionálnom, ale aj osobnom živote. Vďaka teambuildingu sa jednotlivci učia vymaniť sa z pocitu obmedzenia, dosiahnuť novú úroveň v osobnom a profesionálnom živote, eliminovať prekážky spomaľujúce ich rast, obohatiť svoje vodcovské a komunikačné schopnosti, rozvinúť nové schopnosti riešenia problémov a zvýšiť vzájomnú dôveru. Tím sa stáva kompaktným, synergickým a postoj "nie som si istý" sa mení na "som schopný!"“ (Teambuilding.sk).

### **Negatívne vzťahy so šéfom**

Tento jav sa, bohužiaľ, v spoločnosti vyskytuje často. A ak má viacero zamestnancov problém so svojim nadriadeným, tak je možné, že chyba je niekde na strane nadriadeného. Ak sa takýto problém na pracovisku vyskytuje, tak každý mlčí a nikto nič nevie. Vedenie si myslí, že z ich strany je všetko v poriadku a nespokojnosť zamestnancov hľadá tam, kde nie je. Pre efektívne riešenie tohto problému, by si mali pripustiť možnosť, že chyba môže byť na ich strane a primeraným spôsobom zistiť skutočnú príčinu. Ak sa hypotéza potvrdí, tak je nielen efektívne, ale aj rozumné, chybu si priznať a urobiť také opatrenia, ktoré dané vzťahy na pracovisku zlepšia. Priznanie si chyby a robenie kompromisov nie je slabosť, ale je to cesta, ako ukázať iným svoju múdrosť a zároveň oprávnenie byť členom vedenia (autorka).

### **3.1.2. Stresory, ktoré majú najväčší vplyv na respondentov a ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany samotných respondentov**

Medzi najväčšie stresory, ktoré sa dajú ovplyvniť zo strany respondentov patria:

- Fajčenie cigariet.
- Pitie alkoholických nápojov.
- Nedostatok pohybovej aktivity.
- Nadváha.
- Nedostatok času.
- Nedostatok peňazí.

#### **Fajčenie cigariet.**

Na otázku, prečo ľudia fajčia cigarety je mnoho odpovedí, ale podstata je vždy tá istá. Všeobecne sa dá povedať, že ich k tomu vedú určité kladné hodnoty, ktoré za tým vidia a ktoré im fajčenie prináša. Fajčenie je multifaktorálnym javom (fyziologickým, psychologickým, sociálnym), a preto je odvykanie od cigariet jednou z najťažších psychoterapeutických úloh (Křivohlavý, 2001).

#### ***Fajčenie má v krátkodobom pohľade pozitívny vplyv na:***

- Zvládanie stresu.

- Vymanenie sa z pocitov menejcennosti.
- Zvýšenie sebavedomia.
- Prekonanie neistoty.
- Odstránenie pocitu závislosti na iných.
- Nachádzanie nádeje a opory.
- Prijatie do určitej skupiny ľudí.
- Získanie pocitu dospelosti.
- Priblíženie sa obrazu „ideálneho“ muža či ženy.

***Fajčenie má v dlhodobom pohľade negatívny vplyv na*** (ibid.):

- Zdravie (rakovina, chronická bronchitída, dýchacie problémy, žalúdočné vredy, srdečná kríza).
- Nehodovosť (riadenie vozidiel).
- Vznik požiaru a popálenia.
- Vývoj plodu a pôrodnú hmotnosť novorodencov.
- Vytváranie žiaduceho cholesterolu.
- Zvýšenie zrážanlivosti krvi.
- Zvýšenie pocitu úzkosti.
- Nefajčiarov nachádzajúcich sa v okolí fajčiara (pasívne fajčenie).

Na to, aby človek prestal fajčiť, musí mať v prvom rade odhodlanie a motiváciu. Avšak sám na to nestačí. Je nutná podpora rodiny, priateľov a okolia. Momentálne je na trhu veľa produktov, ktoré tvrdia, že človeka zbavia závislosti, ale čakať, že to nejaká žuvačka alebo náplast urobí za nás, je nezmysel. Je to iba jedna z podpôr v boji za cieľom (autorka).

**Pitie alkoholických nápojov.**

Pitie alkoholu je v našej spoločnosti bežné a do istej miery tolerované. Pitie alkoholu v malých množstvách sa dokonca považuje za zdraviu prospešné, ale časté „pozeranie sa na prázdne dno pohárka“ môže viesť k nemalým problémom (Pergl, 2008). Znepokojivý je aj fakt, že Česko a Slovensko sa pravidelne nachádzajú na popredných priečkach v spotrebe alkoholu na osobu za rok podľa prieskumov WHO

(Zimmermanová, 2011). Netreba zabúdať na krátkodobé aj dlhodobé výhody obmedzenia alkoholu. Nižšia konzumácia alkoholu znižuje dlhodobé riziká vážnych chorôb, ako je rakovina, ochorenia pečene alebo porážky, zlepšuje stav pokožky a môže mať blahodarný vplyv na spánok. Dôležité je si pre istotu aj počítat', koľko alkoholu sa za deň vypije. Prekvapivo to môže byť viac ako sa pôvodne myslelo. Niektorí ľudia pijú alkohol, aby si odpočinuli, ale faktom je, že alkohol naopak môže spôsobovať ešte väčšiu úzkosť alebo depresiu. Neodporúča sa považovať alkohol za hlavnú súčasť oddychu po práci. Dôležitá je aj podpora rodiny a najbližšieho okolia. Prvý krok však býva vždy najťažší, preto sa netreba vzdávať predčasne (Heineken.com).

### **Nedostatok pohybovej aktivity.**

Nedostatok pohybovej aktivity z krátkodobého hľadiska nemusí vyzerat' ako vážny problém, ale z hľadiska dlhodobého to vážny problém je. Absencia akejkoľvek fyzickej aktivity, obmedzenie pohybu len na nutné činnosti, časté využívanie auta, výťahov a pod. sa spočiatku môže zdať ako šetrenie času na „dôležitejšie“ veci ako napríklad práca (autorka).

To je však veľký omyl. Nielenže sa tým ničí zdravie, ale neustále pracovanie a nehýbanie sa je jednostranne zameraná činnosť čisto na psychickú stránku. Mozog je namáhaný, preťažovaný, jeho čas na regeneráciu sa obmedzuje čisto len na čas spánku, ktorý často nebýva príliš kvalitný. Práve takéto dlhodobé pôsobenie má za následok vyčerpanie organizmu, únavu, nechut' nič robiť, náladovosť a pod. V záujme šetrenia síl človek obmedzuje pohyb ešte viac a energiu si dopĺňa zvýšeným množstvom potravy, čo má za následok vznik obezity. Dostávame sa do začarovaného kruhu.

Je len veľmi ťažké zmeniť takýto životný štýl, ale opäť s podporou rodiny a blízkych sa dá všetko. V záujme zachovania samého seba si treba nájsť čas na odpočinok a na chvíľku, kedy sa dá proste vypnúť. Najlepšie je to skombinovať s nejakou čisto fyzickou aktivitou. Nemusí ísť o šport v jeho pravom slova zmysle. Aj dlhšia prechádzka na čerstvom vzduchu spraví svoje. Najvhodnejšie je tento nový prístup kombinovať aj zdravým spôsobom stravovania (ibid.).



## **Nadváha.**

Nadváha je ďalším častým javom vyskytujúcim sa medzi respondentmi. Nadváha alebo obezita je charakterizovaná ako nadmerný výskyt telesného tuku v ľudskom organizme. Na určenie či ide o podváhu, ideálnu váhu, nadváhu alebo obezitu slúži index telesnej hmotnosti BMI. Index telesnej hmotnosti sa vypočíta ako (Pravda.sk):

$$BMI = \frac{hmotnosť \text{ (kg)}}{telesná \text{ výška } (m^2)}$$

BMI – menej ako 19 = podváha

BMI – viac ako 25 = nadváha

BMI – viac ako 30 = obezita

Za rovnako efektívny spôsob sa považuje aj obvod pásu alebo krku. Obvod pásu nad 80 cm u žien a nad 94 cm u mužov je riziko mierne a nad 88 cm u žien a nad 102 cm u mužov je toto riziko vysoké. Pre dospelých mužov je z pohľadu zdravotných komplikácií rizikový obvod krku nad 43 cm a u žien nad 38 cm (ibid.).

### ***Najčastejšie problémy spojené s nadváhou*** (Kilogramy.cz):

- Vysoký cholesterol.
- Dna – Bolesť kĺbov.
- Problémy s dýchaním.
- Tráviace ťažkosti.
- Strie na koži.
- Nádorové ochorenia.
- Psychické ťažkosti.

Nadváha je fakt, ktorý sa nedá zmeniť zo dňa na deň, ale životný štýl sa zo dňa na deň zmeniť dá. Nikdy nie je neskoro a prechod na zdravý spôsob života je možný v každom veku. Výsledkom bude zlepšený zdravotný stav, strata kilogramov, zlepšenie psychiky a dobrá nálada, nárast energie a vitality.

### **Nedostatok času.**

Ďalším spomedzi stresorov je nedostatok času, termíny a večné nestíhanie. Čas je obmedzený zdroj a každý ho má rovnaké množstvo. Je však na každom človeku, ako ten svoj využije. Dôležité je si uvedomiť, aké sú naše priority a čo sú naši najväčší zloději času.

### ***Priority***

Priorita A. Sú to všetky veci, ktoré sú najdôležitejšie a ktoré treba zariadiť najlepšie už v ten deň. (Softskills.wz.cz).

Priorita B. Sú to taktiež veľmi dôležité veci s tým, že nemusia byť bezprostredne vykonané v ten daný deň. Tieto úlohy bývajú často odsúvané, a preto sa skoro stávajú prioritami A. Odporúča sa každý deň pracovať aspoň na jednej prioritě B.

Priorita C. tieto úlohy sú síce nutné, ale nie sú potrebné na dosiahnutie cieľu. Najvhodnejšie ich je delegovať alebo, v prípade prijatia danej úlohy, jej venovať čo možno najmenej času.

Priorita D. Tieto úlohy môžu byť samé o sebe zábavnejšie ako úlohy vyšších priorít, ale venovanie sa im nemá príliš veľký význam. Často nevedú k ničomu (ibid.).

### ***Zloději času***

Každý jeden človek má nejakého svojho zlodēja času. Chcieť 0% stratového času priam je nemožné. Tu je zoznam najčastejších zlodějov času (Google.sk):

- Zlá osobná kontrola času.
- Časté prerušovanie práce.
- Káva, cigarety, internet, e-mail, TV, rozprávanie.
- Opakované preplánovavanie časového rozvrhu.
- Čakanie na niekoho alebo na niečo.
- Neschopnosť povedať nie.
- Odkladanie.
- Nestanovenie priorít.
- Zbytočný perfekcionalizmus.
- Neproduktívne jednanie.
- Zlá delegácia.

- Zlý odhad potreby času na splnenie úlohy.
- Nepoužívanie plánovacích systémov.

### **Nedostatok peňazí.**

Nedostatok finančných prostriedkov je stresor, ktorý trápi väčšinu ľudí a nie je preto záhadou, že sa našli takí aj medzi respondentmi. Tak ako s časom, tak aj pri peniazoch si treba uvedomiť, kde má najväčší zmysel peniaze vynaložiť a kde nimi, naopak, najviac plytváme. Pri hlbšom zamyslení sa dajú peniaze ušetriť aj bez toho, aby sa daný človek začal výrazne obmedzovať a odopierať si veci a štandard, na ktorý je zvyknutý.

### ***Oblasti, kde sa dá ušetriť*** (Mikula, 2010):

- Z každého zárobku si určité, dopredu stanovené, percento ušetríte.
- Zrušiť nezmyselné účty s povoleným limitom prečerpania v bankách, za ktoré kupujeme veci, ktoré buď nepotrebujeme alebo na ne nemáme.
- V nákupnom centre sa držte zoznamu a nekupujte nič navyše.
- Nekupujte balenú vodu.
- Auto využívajte len na dlhšie vzdialenosti.
- Snažte sa skoncovať s drahými zlozvykmi ako je napr. fajčenie.
- Zrušte pevnú linku a z mobilu telefonujte stručne.
- Ak niečo skutočne potrebujete, nakupujte online.
- Naučte sa šetriť energiou a vodou.

## **3.2. Finančná náročnosť návrhov**

Následné opatrenia na zníženie pôsobiaceho stresu a jeho intenzity majú dobrý vplyv na zlepšenie zdravia respondentov a zároveň ich peňaženky nemajú tendenciu sa stenčovať. Jednotlivé opatrenia sú:

- Teambuildingové akcie.
- Skoncovanie s fajčením cigariet.
- Zvýšenie pohybovej aktivity.
- Zdravá strava.

### **Teambuildingové akcie.**

Teambuildingové akcie zabezpečuje firma pre svojich zamestnancov na zvýšenie pohody na pracovisku a zároveň na utuženie vzťahov medzi kolegami. Tém na teambuildingovú akciu je viacero. Ako príklad je uvedená akcia: *Lyžovanie a snowboardovanie*. Kompletne zariadená 2 – 3 denná teambuildingová akcia v modernom lyžiarskom centre s umelým zasnežovaním v blízkosti Mariánskych kúpeľov. Ubytovanie v trojhviezdičkovom hoteli (Outdoorsports.cz).

### ***Náplň teambuildingovej akcie***

Vyučovanie zjazdového lyžovania, carvingu a snowboardingu pre úplných začiatočníkov, ale aj pre pokročilých lyžiarov. Táto akcia je spojená s kúpeľovými procedúrami, ktoré zahŕňujú rôzne kúry, procedúry, zábaly, masáže, kúpele či pobyt s soľnej jaskyni. Cieľom je snaha o rozvoj základných lyžiarskych zručností, o zdokonalenie techniky, o vhodné využitie voľného času v zime, o regenerácii organizmu a psychické odreagovanie.

- Orientačná cena.....2 450,00,- Kč/osoba

V cene je zahrnutý pobyt v trojhviezdičkovom hoteli na jednu noc s plnou penziou, permanentky na vlek, práca teambuildingových inštruktorov a profesionálneho trénera lyžovania (ibid.).

### **Skoncovanie s fajčením cigariet.**

Na to, aby človek skoncoval s fajčením potrebuje hlavne vlastné odhodlanie a podporu najbližších. Tie sú najdôležitejšie a predsa zadarmo. Na podporu odvykania sa ale dajú dokúpiť aj podporné produkty ako rôzne žuvačky alebo náplasti. (Lekarna.cz)

- Nicorette Classic Gum 4mg – žuvacie tablety – 105ks .....689,00,- Kč
- NiQuitIn Clear 21 mg – náplast’ – 7ks.....440,00,- Kč

### **Zvýšenie pohybovej aktivity.**

Nový prístup ku vlastnej telesnej aktivite by mal zohľadňovať náš aktuálny zdravotný stav, pretože je nezmysel, aby si človek, pre ktorého je nebezpečné chodiť čo i len po schodoch, kupoval permanentku do fitnescentra (autorka).

Finančne absolútne nenáročný je pohyb na čerstvom vzduchu ako prechádzky, beh, turistika, bicyklovanie apod.

Sú však aj oblasti, kde sa dá zainvestovať ako napr. už spomínaná permanentka do fitnesscentra, do plavárne alebo kúpa vlastného cvičiaceho náradia (ibid.).

*Fitness ASTRA, Bratislava (Fitness-astra.sk):*

- 1/4 r. Permanentka .....2 575,00,- Kč
- 1/2 r. Permanentka .....4 250,00,- Kč
- 10 x Zumba, Bodywork, Taebo, Pilates.....775,00,- Kč

*Cvičiace náradie (Kelme.sk):*

- Mechanický orbitrek .....2 675,00,- – 3 550,00,- Kč
- Magnetický rotoped .....1 815,00,- – 5 800,00,- Kč
- Stepper .....1 732,50,- Kč

### **Zdravá strava.**

Zdravá strava zahŕňa hlavne kvalitné potraviny, ryby, mäso, mliečne výrobky, strukoviny, obilniny, veľa ovocia, zeleniny a dodržiavanie pitného režimu. Na prvý pohľad sa zdá, že kvalitne a zdravo variť a jesť sa finančne zvládnuť proste nedá, ale opak je pravdou. Ak sa nebudú kupovať tučné, presladené, nekvalitné konzervy, polotovary, sirupy, sladkosti, údeniny, alkohol a cigarety, tak sa ušetrené peniaze môžu použiť na nákup zdravých, kvalitných a nutrične hodnotných potravín (autorka).

## 4. Záver

Úlohou tejto diplomovej práce „Vyhodnocování, zvládání, snižování stresu“ bolo zistiť, ako sa príznaky stresu prejavujú na vybranej vzorke zamestnancov zo spoločnosti Slovenské elektrárne, a.s.

Prvá časť približuje teoretické východiská a zaoberá sa celkovým pôsobením stresu na ľudský organizmus od jeho počiatočných štádií, cez pôsobenie a škody, ktoré je stres schopný napáchať, až po následné uvedomenie si následkov, vyrovňovanie sa so stresom a jeho postupné odstraňovanie a zmierňovanie.

V druhej časti bola prevedená analýza na vzorke 100 zamestnancov. Táto analýza bola zameraná na skúmanie pôsobiacich stresorov, na spokojnosť s pozíciou, na ktorej jednotliví zamestnanci pracujú, a vzájomný vzťah medzi nimi. Ako hlavná výskumná metóda bol použitý dotazník obsahujúci dva subtesty. Pri jeho vyhodnocovaní som prostredníctvom tabuliek a grafov dospela k jednotlivým záverom. Jednotlivé kroky vyhodnocovania dotazníka tak, ako aj grafy a tabuľky, sú obohatené príslušným výsledkom a komentárom, ktorý popisuje postup zistenia jednotlivých výsledkov a približuje význam výsledkov pre túto prácu.

Tretia časť obsahujúca návrhy na riešenie sa zaoberá oblasťami, kde boli zistené rezervy, ktoré sa dajú odstrániť buď iniciatívou zo strany firmy alebo zamestnancov. Samozrejme, že pri odstraňovaní jednotlivých restov musia byť aktívne obe strany. Následne boli tieto jednotlivé návrhy zhodnotené aj z hľadiska finančnej náročnosti.

Verím, že som splnila cieľ mojej diplomovej práce, a že jednotlivé navrhnuté opatrenia budú pre spoločnosť Slovenské elektrárne, a.s. užitočné.

## 5. Zoznam použitej literatúry

### Knižné zdroje

1. BEDRNOVÁ, E. : *Psychická zátěž a jak se s ní vyrovnávat*. In BEDRNOVÁ, E. a kol.: *Management osobního rozvoje: duševní hygiena sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.
2. CARTER, P., RUSSEL, D.: *Testy osobnosti*. Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-705-1.
3. ČERNÝ, V.: *Jak překonat stres: spoznejte jak na tom ste*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-260-2.
4. DAVIS, G. L. – AL ÀBSI, M. – HOVLAND, J.: *Stress and addiction: biological and psychological mechanisms*. USA: Elsevier, 2007. ISBN 978-0-12-370632-4.
5. FRANKOVÁ, E.: *Prevence nepříznivých psychických a sociálních jevů*. In BEDRNOVÁ, E. a kol.: *Management osobního rozvoje: duševní hygiena sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.
6. FRANKOVÁ, E.: *Možnosti předcházení stresu a jeho zvládnání využitím relaxace, koncentrace a autoregulace*. In BEDRNOVÁ, E. a kol.: *Management osobního rozvoje: duševní hygiena sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.
7. FRIEDEL, J.,PETERS-KÜHLINGER, G.: *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1517-1.
8. FRIEDEL, J.,PETERS-KÜHLINGER, G.: *Komunikační a jiné „měkké“ dovednosti*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2145-3.
9. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6.
10. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.
11. KÚDELČÍK, J., HOCICKO, P.: *Základy fyziky*. Žilina: EDIS, 2011. ISBN 978-80-554-0341-0.

12. NOVÁK, T.: *Otestujte si svou duši*. Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-633-1.
13. PAPWORTH, M.: *Stress busting*. London: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, 2003. ISBN 0-8264-7069-6.
14. PLAMÍNEK, J.: *Sebepoznání, sebeřízení a stres*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.
15. PRAŠKO, J.: *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0185-5.
16. STOCK, CH.: *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.

## Internetové zdroje

17. JANČÍK, J.: *Stress management*. Ústí nad Labem: PrintActive, 2011.  
Dostupné na  
[http://pokrok.ujep.cz/elektronicka\\_knihovna/Stress\\_management.pdf](http://pokrok.ujep.cz/elektronicka_knihovna/Stress_management.pdf)
18. KRYL, M.: *Psychiatria pre prax: Poruchy vyvolané stresem*. 2004. [online].  
Solen.sk [cit. 2011-11-11] Dostupné na  
[http://www.solen.sk/index.php?page=pdf\\_view&pdf\\_id=1858&magazine\\_id=2](http://www.solen.sk/index.php?page=pdf_view&pdf_id=1858&magazine_id=2)
19. MIKULA, A.: *20 praktických tipov ako ušetriť peniaze*. 2010. [online].  
Timemanagement.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na  
<http://www.timemanagement.sk/20-praktickych-tipov-ako-usetrit-peniaze/>
20. PERGL, V.: *Umírněné požívání alkoholu je srdci prospěšné*. 2008. [online].  
Novinky.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na  
<http://www.novinky.cz/zena/zdravi/156424-umirnene-pozivani-alkoholu-je-srdci-prospesne.html>
21. STURT, G.: *Theories of stress* [online]. [cit. 2011-28-11]. Dostupné na  
<http://www.garysturt.free-online.co.uk/theostre.htm>
22. VAN DIEST, R. – APPELS, A.: *Vital exhaustion: behavioural and biological correlates* [online]. Problemsinanes.com [cit. 2012-20-01]. Dostupné na  
<http://www.problemsinanes.com/pt/re/merck/pdfhandler.00001504-200211000->



00014.pdf;jsessionid=Ph6LK76jtXvL5LGQL26ChVk8PJTv4sRJbJQjv7dJ9F6w  
dJnT3jG1!-675063772!181195628!8091!-1

23. ZIMMERMANOVÁ, Z.: *Zverejnili mapu spotreby alkoholu vo svete*. 2011. [online]. Webnoviny.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.webnoviny.sk/lifestyle/zverejnili-mapu-spotreby-alkoholu-vo-sve/303181-clanok.html>
24. *Angina pectoris*. [online]. Ordinace.cz [cit. 2012-03-27]. Dostupné na <http://www.ordinace.cz/clanek/angina-pectoris/>
25. *Cenník*. [online]. Fitness-astra.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.fitness-astra.sk/index.php?p=cennik>
26. *Ciele teambuildingu*. [online] Teambuilding.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.teambuilding.sk/lmenu2.php>
27. *Filozofia teambuildingu*. [online] Teambuilding.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.teambuilding.sk/lmenu1.php>
28. *FITNESS ELIPTICKÉ TRENAŽÉRE – ORBITREKY*. [online]. Kelme.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.kelme.sk/?run=start&lang=sk&menu=38>
29. *FITNESS – ROTOPEDY*. [online]. Kelme.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.kelme.sk/?run=start&lang=sk&menu=37>
30. *FITNESS – STEPPERY*. [online]. Kelme.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.kelme.sk/?run=start&lang=sk&menu=40>
31. *General adaptation syndrome (GAS) – Theory of stress* [online]. Currentnursing.com [cit. 2011-10-12]. Dostupné na [http://www.currentnursing.com/nursing\\_theory/Selye's\\_stress\\_theory.html](http://www.currentnursing.com/nursing_theory/Selye's_stress_theory.html)
32. *Imunitný systém môže negatívne ovplyvniť aj dlhodobý stres* [online]. Zzz.sk [cit. 2011-11-11]. Dostupné na <http://www.zzz.sk/?clanok=9191>
33. *NICORETTE CLASSIC GUM 4 MG 105X4MG Žvýkačky*. [online]. Lekarna.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.lekarna.cz/nicorette-classic-gum-4mg-105x4mg-zvykacky-176512/>
34. *NIQUITIN CLEAR 21 MG 7X21MG Náplast*. [online]. Lekarna.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.lekarna.cz/niquitin-clear-21mg-7x21mg-naplast/>

35. *O nadváhe povie viac obvod krku ako BMI.* [online]. Pravda.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://zdravie.pravda.sk/zdrava-krasa/clanok/13890-o-nadvahe-viac-povie-obvod-krku-ako-bmi/>
36. *Obmedzenie pitia alkoholu.* [online]. Heineken.com [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.heineken.com/sk/ehr/tips.aspx>
37. *Skupina Enel.* [online] Seas.sk [cit. 8.4. 2012]. Dostupné na <http://www.seas.sk/sk/spolocnost/o-nas/skupina-enel>
38. *Slovenské elektrárne.* [online] Seas.sk [cit. 8.4. 2012]. Dostupné na <http://www.seas.sk/sk/spolocnost/o-nas/slovenske-elektrarne>
39. *Stres – Úvodní článok* [online]. Ordinace.cz [cit. 2011-11-12]. Dostupné na [http://sz.ordinace.cz/lekce\\_uvod.php?lekce=18](http://sz.ordinace.cz/lekce_uvod.php?lekce=18)
40. *Stress: The flight or fight response.* [online]. Psychologistworld.com [cit. 2012-05-01]. Dostupné na <http://www.psychologistworld.com/stress/fightflight.php>
41. *Teambuilding – modelové programy.* [online]. Outdoorsports.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na [http://www.outdoorsports.cz/teambuilding\\_na\\_lyzich.htm](http://www.outdoorsports.cz/teambuilding_na_lyzich.htm)
42. *Time management.* [online]. Google.sk [cit. 2012-11-05]. Dostupné na [http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&ved=0CFsQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Ffiles.sona-srutkova.webnode.cz%2F2000000025-880c889021%2FTime%2520management%2520M%252010.pdf&ei=2RStT4vpD8fYsgb4k7yCDA&usg=AFQjCNG6xI4gKfCibg5pTmD5syXjrv\\_vYA&sig2=eZKFGAxQgyj9pYKUApGQg](http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&ved=0CFsQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Ffiles.sona-srutkova.webnode.cz%2F2000000025-880c889021%2FTime%2520management%2520M%252010.pdf&ei=2RStT4vpD8fYsgb4k7yCDA&usg=AFQjCNG6xI4gKfCibg5pTmD5syXjrv_vYA&sig2=eZKFGAxQgyj9pYKUApGQg)
43. *Time management.* [online]. Softskills.wz.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.softskills.wz.cz/html/time.html>
44. *What stress is – The underlying mechanisms...* [online]. Mindtools.com [cit. 2012-05-01]. Dostupné na <http://www.mindtools.com/stress/UnderstandStress/StressMechanisms.htm>
45. *Zdravotní rizika spojená s obezitou.* [online]. Kilogramy.cz [cit. 2012-11-05]. Dostupné na <http://www.kilogramy.cz/rizika-nadvahy/>

## **Zoznam obrázkov**

Obr. 1: Štyri základné tendencie chovania v Riemannovom modeli.....	13
Obr. 2: Externé spúšťače tlaku pre štyri typy osobností.....	15
Obr. 3: Interné spúšťače tlaku pre štyri typy osobností.....	16
Obr. 4: Základné rozmery stresu.....	18
Obr. 5: Rozhodovanie o povahe stresu .....	20
Obr. 6: Stresovo-výkonová krivka.....	23
Obr. 7: Príklad priebehu syndrómu vyhorenia.....	33

## **Zoznam tabuliek**

Tab. 1: Silné a slabé stránky základných tendencií .....	13
Tab. 2: Škála životných udalostí.....	131
Tab. 3: Fyzické príznaky stresu .....	29
Tab. 4: Emocionálne príznaky stresu.....	29
Tab. 5: Behaviorálne príznaky stresu .....	30
Tab. 6: Ženy zo vzorky .....	51
Tab. 7: Muži zo vzorky.....	52
Tab. 8: Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky .....	147
Tab. 9: Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú .....	156
Tab. 10: Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú .....	158
Tab. 11: Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia .....	160
Tab. 12: Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia .....	162

## **Zoznam grafov**

Graf 1: Štruktúra zamestnancov zo vzorky.....	51
Graf 2: Počet žien zo vzorky na jednotlivých pozíciách .....	52

Graf 3: Veková štruktúra žien zo vzorky.....	52
Graf 4: Počet mužov zo vzorky na jednotlivých pozíciách .....	53
Graf 5: Veková štruktúra mužov zo vzorky.....	53
Graf 6: Porovnanie počtu obsadených pozícií ženami a mužmi zo skúmanej vzorky ...	54
Graf 7: Brigádnik/na dohodu .....	55
Graf 8: Radový zamestnanec .....	55
Graf 9: Zamestnanec na strednom stupni .....	55
Graf 10: Top management .....	55
Graf 11: Porovnanie vekových kategórií medzi ženami a mužmi zo vzorky.....	56
Graf 12: Vek 18 - 30 .....	56
Graf 13: Vek 31 - 45 .....	56
Graf 14: Vek 46 - 60 .....	56
Graf 15: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov .....	140
Graf 16: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú .....	141
Graf 17: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú .....	142
Graf 18: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú .....	143
Graf 19: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov .....	144
Graf 20: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky .....	145
Graf 21: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky.....	146
Graf 22: Tvrdenie č. 1: Ženy a muži.....	62
Graf 23: Tvrdenie č. 1: Ženy .....	62
Graf 24: Tvrdenie č. 1: Muži .....	62
Graf 25: Tvrdenie č. 1: Porovnanie žien a mužov .....	63
Graf 26: Tvrdenie č. 2: Ženy a muži.....	63
Graf 27: Tvrdenie č. 2: Ženy .....	63
Graf 28: Tvrdenie č. 2: Muži .....	63
Graf 29: Tvrdenie č. 2: Porovnanie žien a mužov .....	64
Graf 30: Tvrdenie č. 3: Ženy a muži.....	65
Graf 31: Tvrdenie č. 3: Ženy .....	65

Graf 32: Tvrdenie č. 3: Muži .....	65
Graf 33: Tvrdenie č. 3: Porovnanie žien a mužov .....	66
Graf 34: Tvrdenie č. 4: Ženy a muži.....	66
Graf 35: Tvrdenie č. 4: Ženy .....	66
Graf 36: Tvrdenie č. 4: Muži .....	66
Graf 37: Tvrdenie č. 4: Porovnanie žien a mužov .....	67
Graf 38: Tvrdenie č. 5: Ženy a muži.....	68
Graf 39: Tvrdenie č. 5: Ženy .....	68
Graf 40: Tvrdenie č. 5: Muži .....	68
Graf 41: Tvrdenie č. 5: Porovnanie žien a mužov .....	69
Graf 42: Tvrdenie č. 6: Ženy a muži.....	69
Graf 43: Tvrdenie č. 6: Ženy .....	69
Graf 44: Tvrdenie č. 6: Muži .....	69
Graf 45: Tvrdenie č. 6: Porovnanie žien a mužov .....	70
Graf 46: Tvrdenie č. 7: Ženy a muži.....	71
Graf 47: Tvrdenie č. 7: Ženy .....	71
Graf 48: Tvrdenie č. 7: Muži .....	71
Graf 49: Tvrdenie č. 7: Porovnanie žien a mužov .....	72
Graf 50: Tvrdenie č. 8: Ženy a muži.....	72
Graf 51: Tvrdenie č. 8: Ženy .....	72
Graf 52: Tvrdenie č. 8: Muži .....	72
Graf 53: Tvrdenie č. 8: Porovnanie žien a mužov .....	73
Graf 54: Tvrdenie č. 9: Ženy a muži.....	74
Graf 55: Tvrdenie č. 9: Ženy .....	74
Graf 56: Tvrdenie č. 9: Muži .....	74
Graf 57: Tvrdenie č. 9: Porovnanie žien a mužov .....	75
Graf 58: Tvrdenie č. 10: Ženy a muži.....	75
Graf 59: Tvrdenie č. 10: Ženy .....	75
Graf 60: Tvrdenie č. 10: Muži .....	75
Graf 61: Tvrdenie č. 10: Porovnanie žien a mužov .....	76
Graf 62: Tvrdenie č. 11: Ženy a muži.....	77
Graf 63: Tvrdenie č. 11: Ženy .....	77

Graf 64: Tvrdenie č. 11: Muži .....	77
Graf 65: Tvrdenie č. 11: Porovnanie žien a mužov .....	78
Graf 66: Tvrdenie č. 12: Ženy a muži.....	78
Graf 67: Tvrdenie č. 12: Ženy .....	78
Graf 68: Tvrdenie č. 12: Muži .....	78
Graf 69: Tvrdenie č. 12: Porovnanie žien a mužov .....	79
Graf 70: Tvrdenie č. 13: Ženy a muži.....	80
Graf 71: Tvrdenie č. 13: Ženy .....	80
Graf 72: Tvrdenie č. 13: Muži .....	80
Graf 73: Tvrdenie č. 13: Porovnanie žien a mužov .....	81
Graf 74: Tvrdenie č. 14: Ženy a muži.....	81
Graf 75: Tvrdenie č. 14: Ženy .....	81
Graf 76: Tvrdenie č. 14: Muži .....	81
Graf 77: Tvrdenie č. 14: Porovnanie žien a mužov .....	82
Graf 78: Tvrdenie č. 15: Ženy a muži.....	83
Graf 79: Tvrdenie č. 15: Ženy .....	83
Graf 80: Tvrdenie č. 15: Muži .....	83
Graf 81: Tvrdenie č. 15: Porovnanie žien a mužov .....	84
Graf 82: Tvrdenie č. 16: Ženy a muži.....	84
Graf 83: Tvrdenie č. 16: Ženy .....	84
Graf 84: Tvrdenie č. 16: Muži .....	84
Graf 85: Tvrdenie č. 16: Porovnanie žien a mužov .....	85
Graf 86: Tvrdenie č. 17: Ženy a muži.....	86
Graf 87: Tvrdenie č. 17: Ženy .....	86
Graf 88: Tvrdenie č. 17: Muži .....	86
Graf 89: Tvrdenie č. 17: Porovnanie žien a mužov .....	87
Graf 90: Tvrdenie č. 18: Ženy a muži.....	87
Graf 91: Tvrdenie č. 18: Ženy .....	87
Graf 92: Tvrdenie č. 18: Muži .....	87
Graf 93: Tvrdenie č. 18: Porovnanie žien a mužov .....	88
Graf 94: Tvrdenie č. 19: Ženy a muži.....	89
Graf 95: Tvrdenie č. 19: Ženy .....	89

Graf 96: Tvrdenie č. 19: Muži .....	89
Graf 97: Tvrdenie č. 19: Porovnanie žien a mužov .....	90
Graf 98: Tvrdenie č. 20: Ženy a muži .....	90
Graf 99: Tvrdenie č. 20: Ženy .....	90
Graf 100: Tvrdenie č. 20: Muži .....	90
Graf 101: Tvrdenie č. 20: Porovnanie žien a mužov .....	91
Graf 102: Tvrdenie č. 21: Ženy a muži .....	92
Graf 103: Tvrdenie č. 21: Ženy .....	92
Graf 104: Tvrdenie č. 21: Muži .....	92
Graf 105: Tvrdenie č. 21: Porovnanie žien a mužov .....	93
Graf 106: Tvrdenie č. 22: Ženy a muži .....	93
Graf 107: Tvrdenie č. 22: Ženy .....	93
Graf 108: Tvrdenie č. 22: Muži .....	93
Graf 109: Tvrdenie č. 22: Porovnanie žien a mužov .....	94
Graf 110: Tvrdenie č. 23: Ženy a muži .....	95
Graf 111: Tvrdenie č. 23: Ženy .....	95
Graf 112: Tvrdenie č. 23: Muži .....	95
Graf 113: Tvrdenie č. 23: Porovnanie žien a mužov .....	96
Graf 114: Tvrdenie č. 24: Ženy a muži .....	96
Graf 115: Tvrdenie č. 24: Ženy .....	96
Graf 116: Tvrdenie č. 24: Muži .....	96
Graf 117: Tvrdenie č. 24: Porovnanie žien a mužov .....	97
Graf 118: Tvrdenie č. 25: Ženy a muži .....	98
Graf 119: Tvrdenie č. 25: Ženy .....	98
Graf 120: Tvrdenie č. 25: Muži .....	98
Graf 121: Tvrdenie č. 25: Porovnanie žien a mužov .....	99
Graf 122: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov .....	149
Graf 123: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú .....	150
Graf 124: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú .....	151

Graf 125: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú .....	152
Graf 126: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov .....	153
Graf 127: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky .....	154
Graf 128: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky .....	155
Graf 129: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch	164
Graf 130: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch .....	165
Graf 131: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch .....	166

## 5.1. Zoznam príloh

<b>Príloha 1:</b> Škála životných udalostí .....	131
<b>Príloha 2:</b> Dotazník .....	133
<b>Príloha 3:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov.....	140
<b>Príloha 4:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú .....	141
<b>Príloha 5:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú .....	142
<b>Príloha 6:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú .....	143
<b>Príloha 7:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov.....	144
<b>Príloha 8:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky.....	145
<b>Príloha 9:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky .....	146
<b>Príloha 10:</b> Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky .....	147
<b>Príloha 11:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov.....	149
<b>Príloha 12:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú .....	150
<b>Príloha 13:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú .....	151



<b>Príloha 14:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú .....	152
<b>Príloha 15:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov .....	153
<b>Príloha 16:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky.....	154
<b>Príloha 17:</b> Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky .....	155
<b>Príloha 18:</b> Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú.....	156
<b>Príloha 19:</b> Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú.....	158
<b>Príloha 20:</b> Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia .....	160
<b>Príloha 21:</b> Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia .....	162
<b>Príloha 22:</b> Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch .....	164
<b>Príloha 23:</b> Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch .....	165
<b>Príloha 24:</b> Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch.....	166

## Príloha 1: Škála životných udalostí

Tab. 2: Škála životných udalostí

Škála životných udalostí	Body
Smrť manžela alebo manželky	100
Rozvod, rozchod partnerov	73
Väzenie	63
Smrť v rodine	63
Zranenie alebo choroba	53
Sobáš	50
Strata zamestnania	47
Odchod do dôchodku	44
Ochorenie blízkej rodiny	44
Tehotenstvo	40
Sexuálne problémy	39
Prírastok do rodiny	39
Zvykanie si v novej práci	39
Zmena finančnej situácie	38
Smrť blízkeho priateľa	37
Zmena v povolání	36
Častejšie manželské hádky	35
Veľká pôžička	31
Zrušenie pôžičky	30
Ťažkosti so svokrom alebo so svokrou	29
Zmena pracovných povinností	29
Dieťa opúšťajúce domov	29
Osobný úspech	28
Manželka začne – prestane pracovať	26
Začiatok alebo koniec školy	26
Zmena životných podmienok	25
Zmena v osobných zvykoch	24
Ťažkosti s nadriadeným	23

Zmena bydliska	20
Zmena pracovnej doby	20
Zmena školy	20
Zmena v rekreácii	19
Zmena v náboženskom živote	19
Zmena v spoločenskom živote	18
Malá pôžička z banky	17
Zmena v rutine spánku	16
Zmena v rodinných vzťahoch	15
Zmena stravy (diéta, nová jedáleň)	15
Prázdniny	13
Vianoce	12
Malé porušenie zákona	11

Zdroj: Černý, 1999, s. 3-4

## **Príloha 2: Dotazník**

### **Dotazník**

#### **I. Motivačná časť**

Dobrý deň, Vážená pani, Vážení pán,

moje meno je Zuzana Čaládiková a som študentka 2. ročníku nadväzujúceho magisterského štúdia Fakulty podnikateľskej na Vysokom učení technickom v Brne. Píšem diplomovú prácu na tému Vyhodnocovanie, zvládanie a znižovanie stresu a touto cestou by som Vás chcela poprosiť o pomoc pri vyplňaní nasledujúceho dotazníka, ktorý obsahuje 2 subtesty a krátke informácie na záver.

Vyplnenie Vám zaberie skutočne len minimum času, preto Vás prosím o zodpovedný prístup a pravdivé vyplnenie jednotlivých otázok podľa inštrukcií.

Nasledujúci dotazník je anonymný a odpovede, ako aj celkový výsledok, budú použité na odhalenie úskalia pôsobenie stresu v pracovnom procese len v tejto konkrétnej práci. Vopred Vám veľmi pekne ďakujem za Váš čas a trpezlivosť.

#### **II. Vlastný súbor otázok**

##### **SUBTEST A**

###### **Inštrukcie:**

**Subtest A** je tvorený 25 tvrdeniami v tabuľke. Vašou úlohou je zakrúžkovať čísla od 1 do 5 v pravej časti tabuľky podľa vlastného uváženia a to nasledovne:

1 - Takmer vždy, 2 - Častejšie áno, 3 - Niekedy, 4 - Skôr nie, 5 - Nikdy

V každom z týchto tvrdení zakrúžkujte iba jedno číslo.

1. Aspoň raz denne zjem teplé jedlo zodpovedajúce zásadám zdravej výživy.	1	2	3	4	5
2. Vypijem menej ako 3 šálky kávy denne.	1	2	3	4	5
3. Každý deň vypijem menej ako 1 dcl vína a menej ako 0,5 dcl tvrdého alkoholu.	1	2	3	4	5
4. Vyfajčím menej ako 10 cigariet denne	1	2	3	4	5
5. Každý noc spím 6 - 8 hodín.	1	2	3	4	5
6. Aspoň 1x týždenne vykonávam nejakú pohybovú aktivitu trvajúcu najmenej 45 minút.	1	2	3	4	5
7. Mám váhu zodpovedajúcu výške.	1	2	3	4	5
8. Môj duševný i telesný stav môžem označiť ako dobrý (i zrak, sluch, chrup).	1	2	3	4	5
9. Aspoň raz týždenne robím niečo čisto pre svoju zábavu.	1	2	3	4	5
10. Počas dňa si nájdem chvíľku, o ktorej som schopný spätne povedať, že to bola naozaj chvíľka pokoja.	1	2	3	4	5
11. Mám okruh ľudí, ktorých môžem označiť za priateľov.	1	2	3	4	5
12. Mám aspoň jednu osobu, ktorej môžem povedať dôverné osobné záležitosti.	1	2	3	4	5
13. S ľuďmi, s ktorými žijem, hovorím pravidelne o svojich denných problémoch.	1	2	3	4	5
14. Pravidelne navštevujem spoločenské zariadenia (klub, divadlo, ...)	1	2	3	4	5
15. Mám financie na svoje základné výdavky.	1	2	3	4	5
16. Zaujatie v činnosti mi poskytuje silu pre zdolávanie prekážok na ceste k cieľu.	1	2	3	4	5
17. Dokážem si účelne zorganizovať svoj čas.	1	2	3	4	5
18. Nikdy si nerobím starosti.	1	2	3	4	5
19. Viem si predstaviť svoju budúcnosť a vidím ju optimisticky.	1	2	3	4	5
20. Únava sa ma netýka.	1	2	3	4	5
21. Mám svoje záľuby a vždy sa do nich s chuťou púšťam.	1	2	3	4	5

22. Migrény ani závraty sa ma netýkajú.	1	2	3	4	5
23. Z ničoho nič nepodlieham strachu.	1	2	3	4	5
24. Spím veľmi dobre.	1	2	3	4	5
25. Vždy sa bez problémov dokážem sústrediť.	1	2	3	4	5

Zdroj (spracované podľa): Černý, 1999; Novák, 1998

## SUBTEST B

### Inštrukcie:

**Subtestov B** obsahuje 16 otázok. Vašou úlohou je označiť iba jednu z nich podľa toho, čo pre Vás platí, resp., ktorá Vám je najbližšie.

Ku každej otázke sú priradené štyri možnosti. Z toho možnosť d) Vám vždy umožňuje dopísať Váš postoj, ak sa líši od predchádzajúcich možností. Rovnako Vám tento priestor na doplnenie ponúka aj vybodkovaná časť za každou z možností a) - c). Ak Vám ale uvedené možnosti vyhovujú, nie je nutné na vybodkované miesta nič dopisovať.

### 1. Prečo chodíte do práce?

- a) kvôli peniazom.....
- b) kvôli peniazom a aby som mal/a čo robiť .....
- c) pre uspokojenie, ktorým ma práca naplňuje, a peniaze .....
- d) iné .....

### 2. Ktorý z týchto popisov najlepšie vystihuje Váš postoj k práci, ktorú vykonávate?

- a) každodenná drina je životným osudom .....
- b) je treba si nejako zarábať na živobytie .....
- c) práca by mala byť zábavou .....
- d) iné .....

### 3. Aký máte vzťah k Vaším kolegom na pracovisku?

- a) „Nemôžem ich ani vystáť.“ .....

- b) „Ako tak s nimi vychádzam.“.....
- c) „Kolegov považujem za svojich priateľov.“.....
- d) iné .....

**4. Ako vychádzate so svojim šéfom?**

- a) veľmi dobre nie.....
- b) uspokojivo .....
- c) veľmi dobre.....
- d) iné .....

**5. Ako často sa pri práci so svojimi kolegami zasmejete?**

- a) zriedkakedy.....
- b) občas .....
- c) pomerne často .....
- d) iné .....

**6. Skončila Vám týždenná dovolenka. Čo Vám asi prebehne hlavou?**

- a) „Po celý týždeň mi naháňalo hrôzu i malé pomyslenie, že tento deň nastane.“.....
- b) „Čo narobím, musím zase do roboty.“ .....
- c) „Radšej si privstanem, aby som sa mohol/a bez ponáhľania na pracovisku zoznámiť s tým, čo je nové.“ .....
- d) iné .....

**7. Ako sa pozeráte na náplň vlastnej práce?**

- a) je príliš jednotvárna, nudná.....
- b) mohla by byť pesterjšia aj zaujímavejšia .....
- c) vyhovuje mi .....
- d) iné .....

**8. Ako sa cítite na konci pracovnej zmeny?**

- a) ste radi, že až do ďalšieho dňa budete mať od práce pokoj.....
- b) bývate vyčerpaní, fyzicky alebo duševne .....

- c) bývate naplnení pocitom uspokojenia .....
- d) iné .....

**9. Pri pohľade na hodinky zistíte, že do konca pracovnej zmeny zostávajú ešte dve hodiny. Čo by Vás mohlo vzápätí napadnúť?**

- a) „ Tie dve hodiny budú strašne dlhé.“ .....
- b) „Ako to len všetko stihnem urobiť?“ .....
- c) „ To už je toľko?“ .....
- d) iné .....

**10. Čoho sa v súvislosti s Vaším zamestnaním najviac obávate?**

- a) či som nahraditeľný/á, či o danú prácu môžem ľahko prísť .....
- b) či som si vybral/a správne povolanie.....
- c) či som pre túto prácu dostatočne kvalifikovaný/á .....
- d) iné .....

**11. Ako pristupujete k novým technológiám?**

- a) vyhýbam sa im ako len môžem a ak to nie je nevyhnutne potrebné, tak sa novými technológiami vôbec nezaobieram.....
- b) musím ich brať ako realitu, niekedy sa však obávam, že nezvládnem nové pracovné postupy, alebo, že si na ne proste nezvyknem .....
- c) pristupujem k nim ako k novej, vzrušujúcej výzve .....
- d) iné .....

**12. Ste požiadaní, aby ste sa zúčastnili školenia. Ako odpoviete?**

- a) „Vôbec sa mi tam nechce; radšej so mnou nepočítajte.“ .....
- b) „Rád/a by som Vám vyhovel/a, ale mám teraz príliš mnoho práce.“ .....
- c) „Pokiaľ budem môcť nových poznatkov využiť pri svojej práci, tak sa školenia rád/a zúčastním.“ .....
- d) iné .....



**13. Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vás v živote najviac stresujú v poradí od najzávažnejšej.**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

**14. Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vás v práci najviac stresujú v poradí od najzávažnejšej.**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

**15. Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vám v živote prinášajú najviac radosti a potešenia v poradí od najradostnejšej.**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

**16. Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vám v práci prinášajú najviac radosti a potešenia v poradí od najradostnejšej.**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Zdroj (spracované podľa): Carter, Russel, 2002

**Posledná časť: krátke informácie** (odpovede zakrúžkujte)

**1. Aké je Vaše pohlavie?**

- a) muž
- b) žena

**2. Aký je Váš vek?**

- a) 18 – 30

- b) 31 – 45
- c) 46 – 60

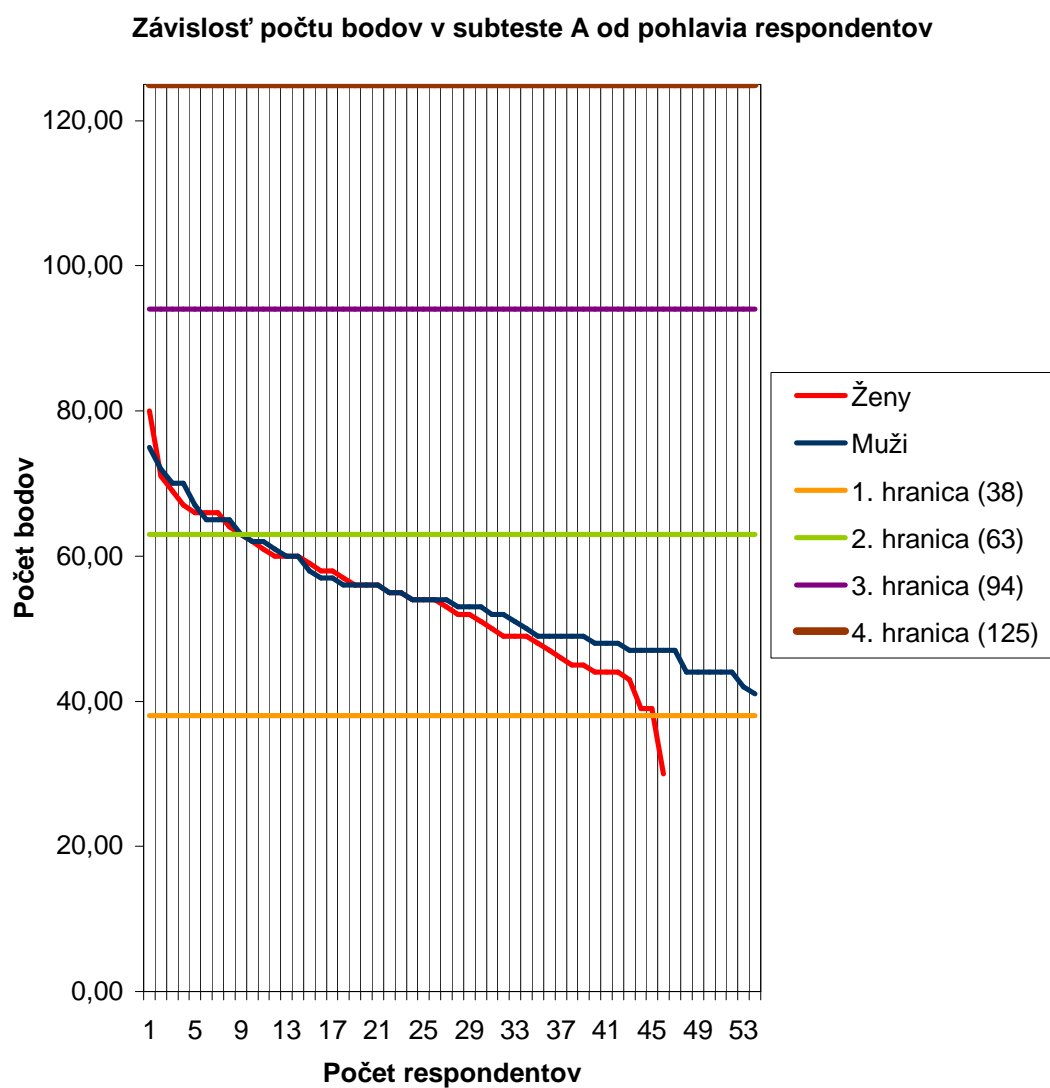
**3. Na akej pracovnej pozícii v danej firme pracujete?**

- a) brigádnik/ na dohodu
- b) radový zamestnanec
- c) zamestnanec na strednom stupni
- d) top management

**IV. PodĎakovanie**

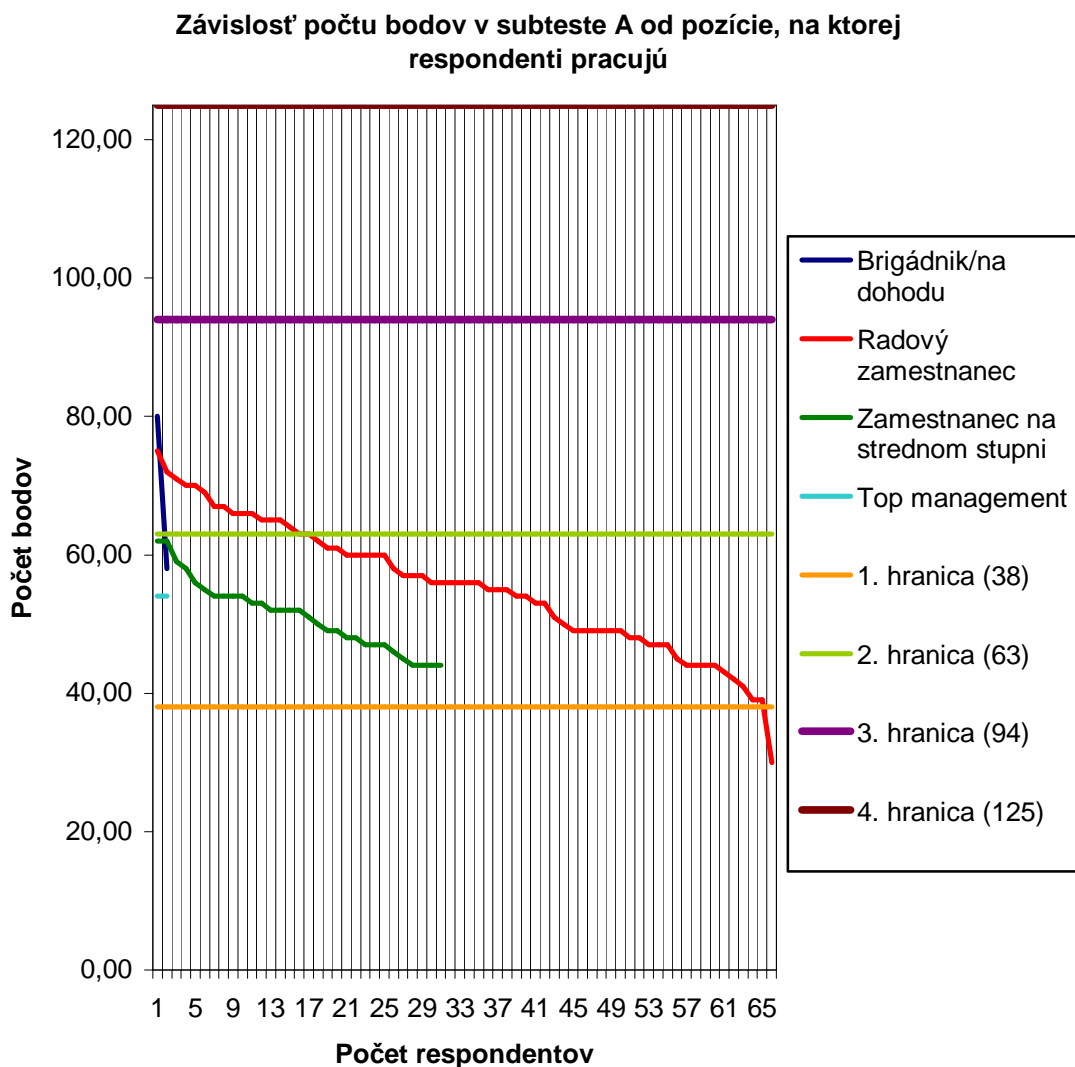
Výsledky tohto skúmania budú použité za účelom hľadania ciest k znižovaniu pracovného stresu, a preto by som Vám ešte raz chcela poďakovať, že ste si našli trochu času, a tým tiež prispeli k eliminácii stresu na pracovisku.

**Príloha 3: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov**



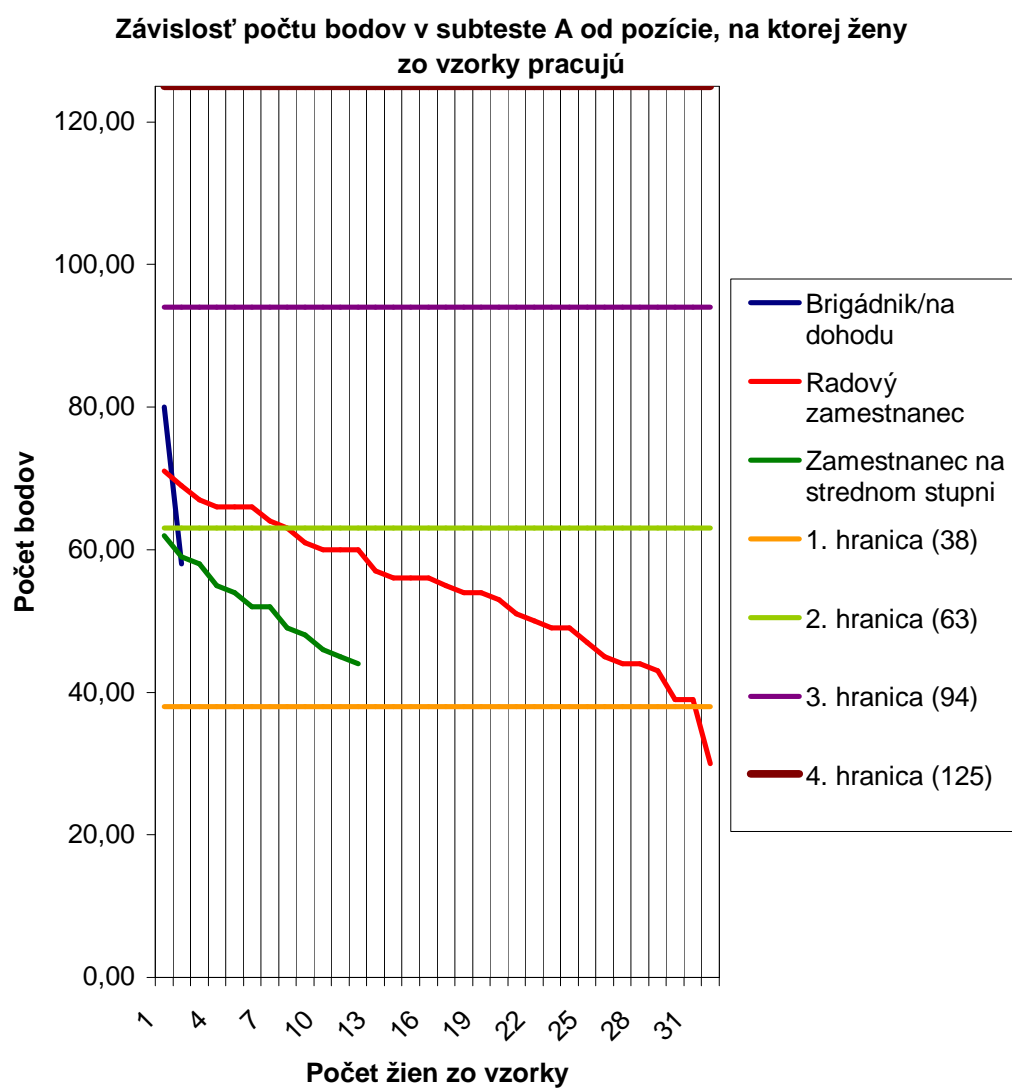
Graf 15: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pohlavia respondentov (Zdroj: autorka)

**Príloha 4:** Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú



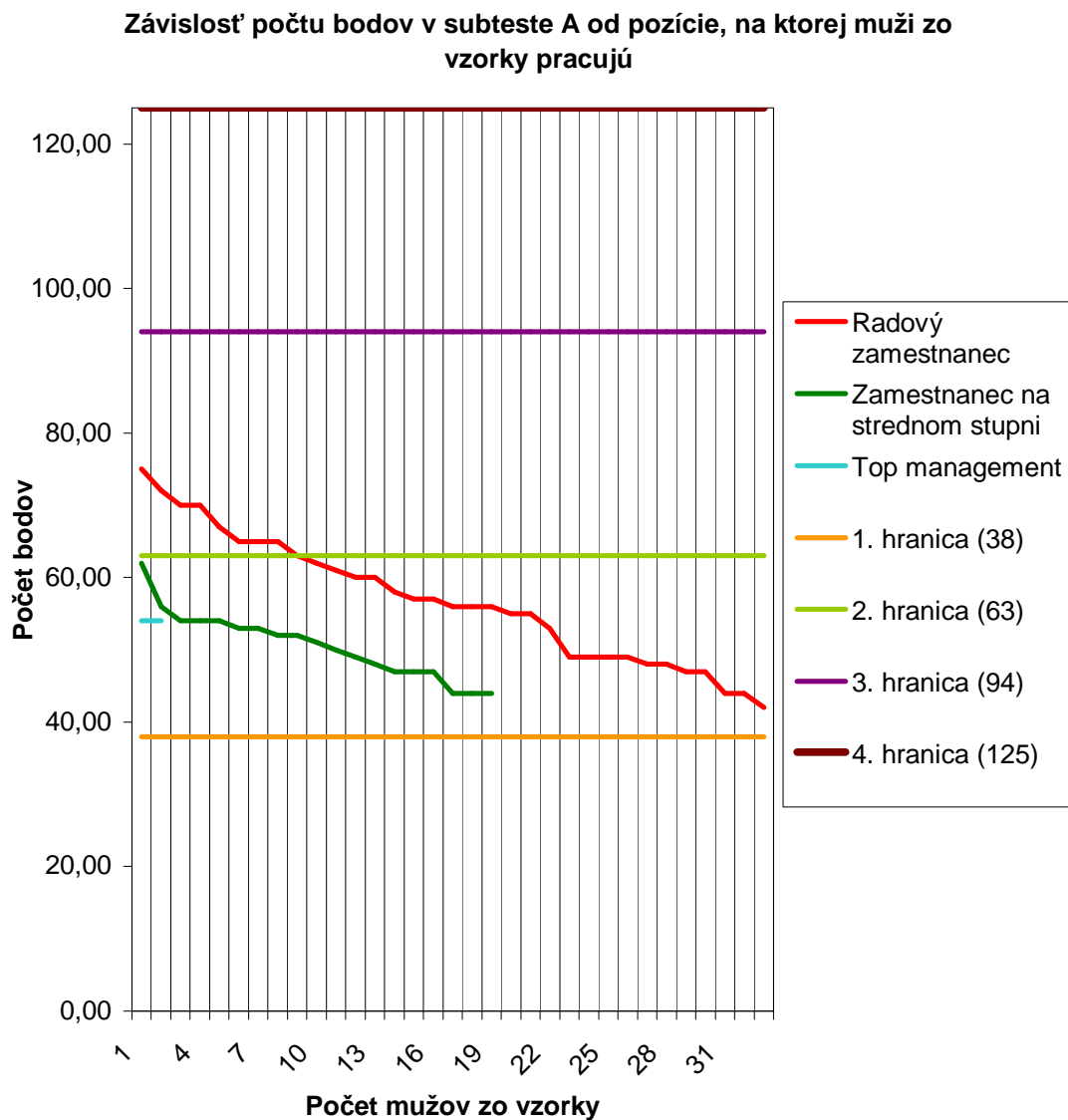
Graf 16: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej respondenti pracujú  
(Zdroj: autorka)

**Príloha 5:** Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú



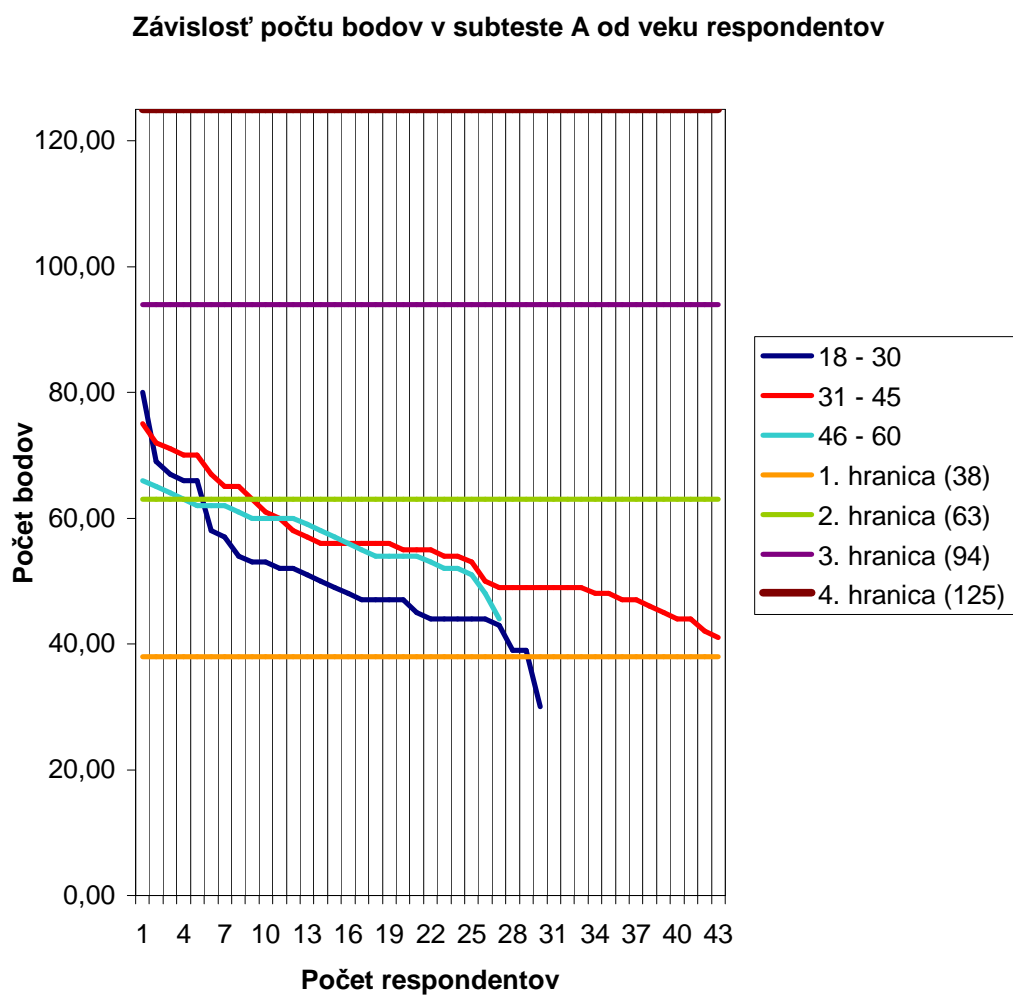
Graf 17: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú (Zdroj: autorka)

**Príloha 6:** Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú



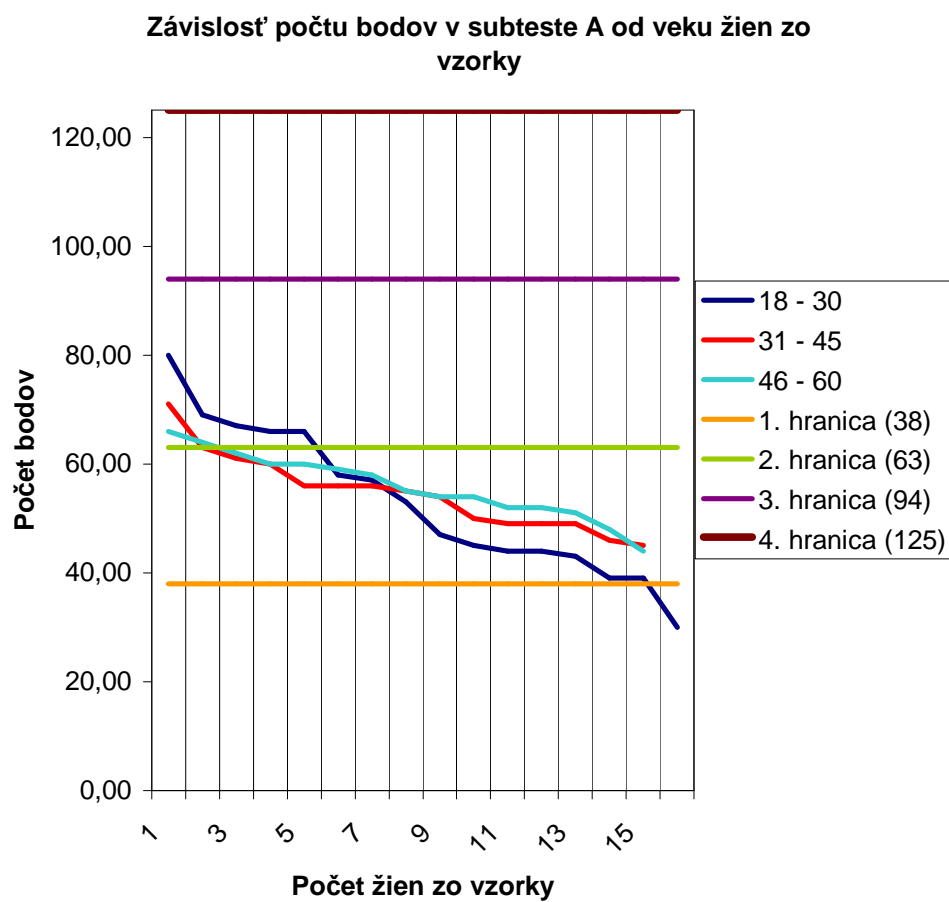
Graf 18: Závislosť počtu bodov v Subteste A od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú (Zdroj: autorka)

**Príloha 7: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov**



Graf 19: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku respondentov (Zdroj: autorka)

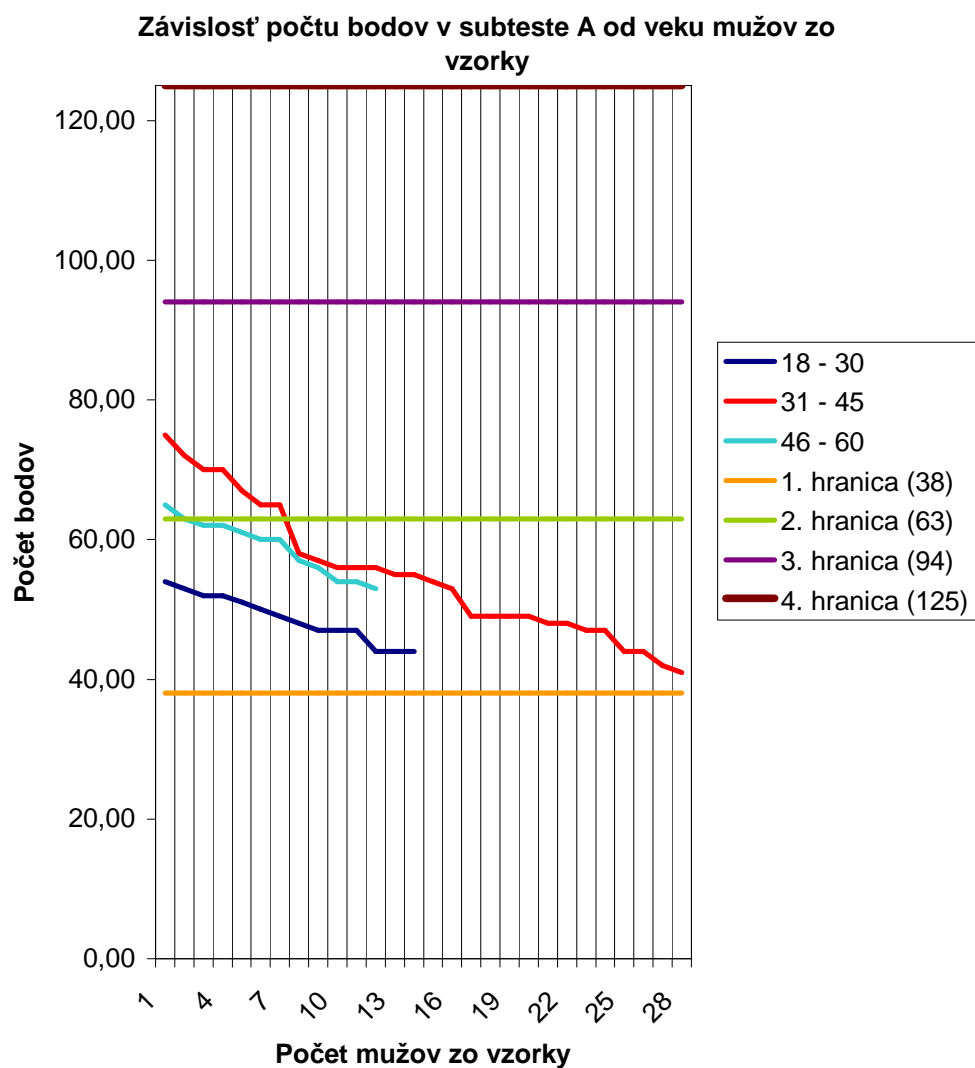
**Príloha 8: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky**



Graf 20: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku žien zo vzorky (Zdroj: autorka)



**Príloha 9:** Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky



Graf 21: Závislosť počtu bodov v Subteste A od veku mužov zo vzorky (Zdroj: autorka)

**Príloha 10:** Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky

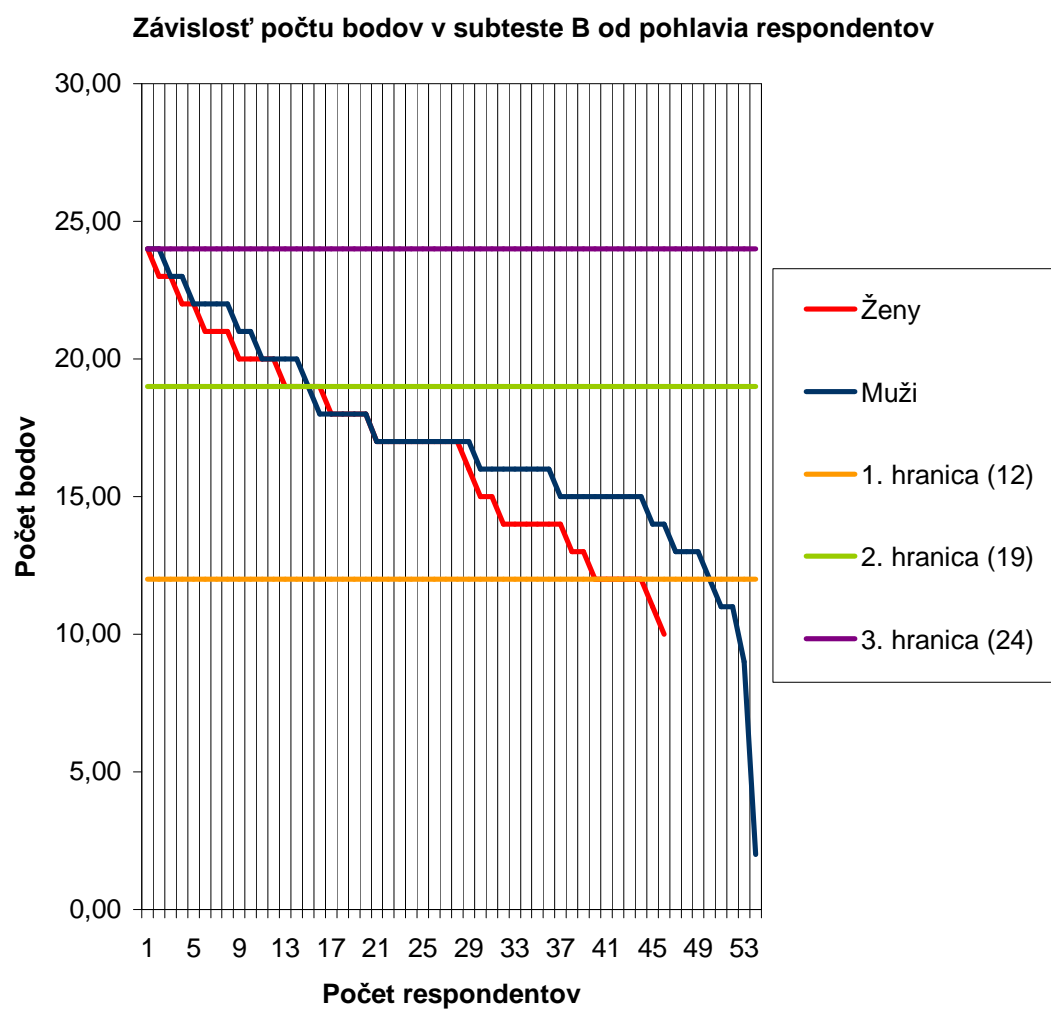
Tab. 8: Intenzita pôsobiacich stresorov vo firme na jej zamestnancov zo skúmanej vzorky

	Ženy a muži spolu	Ženy	Muži
1.	Fajčenie cigariet	Fajčenie cigariet	Fajčenie cigariet
2.	Pitie alkoholických nápojov	Pitie alkoholických nápojov	Pitie alkoholických nápojov
3.	Migrény	Migrény	Migrény
4.	Náhle podľahnutie strachu	Náhle podľahnutie strachu	Kvalita spánku
5.	Starosti	Starosti	Náhle podľahnutie strachu
6.	Kvalita spánku	Nedostatok pohybovej aktivity	Absencia návštev spoločenských zariadení
7.	Nedostatok pohybovej aktivity	Nadváha	Nedostatok pohybovej aktivity
8.	Absencia návštev spoločenských zariadení	Absencia chvíľky pokoja	Dĺžka spánku
9.	Nadváha	Únava	Starosti
10.	Nadmerné pitie kávy	Absencia návštev spoločenských zariadení	Absencia komunikácie s okolím o svojich problémoch
11.	Dĺžka spánku	Obavy z budúcnosti	Nadmerné pitie kávy
12.	Absencia komunikácie s okolím o svojich problémoch	Kvalita spánku	Nadváha

13.	Absencia chvíľky pokoja	Absencia zábavy	Únava
14.	Únava	Nadmerné pitie kávy	Nedostatok teplých pokrmov v jedálnom lístku
15.	Obavy z budúcnosti	Dĺžka spánku	Nesústredenosť
16.	Nedostatok teplých pokrmov v jedálnom lístku	Absencia komunikácie s okolím o svojich problémoch	Absencia záľub
17.	Absencia záľub	Absencia záľub	Nedostatok financií
18.	Absencia zábavy	Nedostatok teplých pokrmov v jedálnom lístku	Zdravotný stav
19.	Nedostatok financií	Nedostatok financií	Obavy z budúcnosti
20.	Nesústredenosť	Absencia dôverníka	Absencia chvíľky pokoja
21.	Zdravotný stav	Nesústredenosť	Neschopnosť zorganizovať si čas
22.	Neschopnosť zorganizovať si čas	Neschopnosť zorganizovať si čas	Absencia zábavy
23.	Nedostatočné zaujatie činnosťou	Nedostatočné zaujatie činnosťou	Nedostatočné zaujatie činnosťou
24.	Absencia dôverníka	Absencia kruhu priateľov	Absencia kruhu priateľov
25.	Absencia kruhu priateľov	Zdravotný stav	Absencia dôverníka

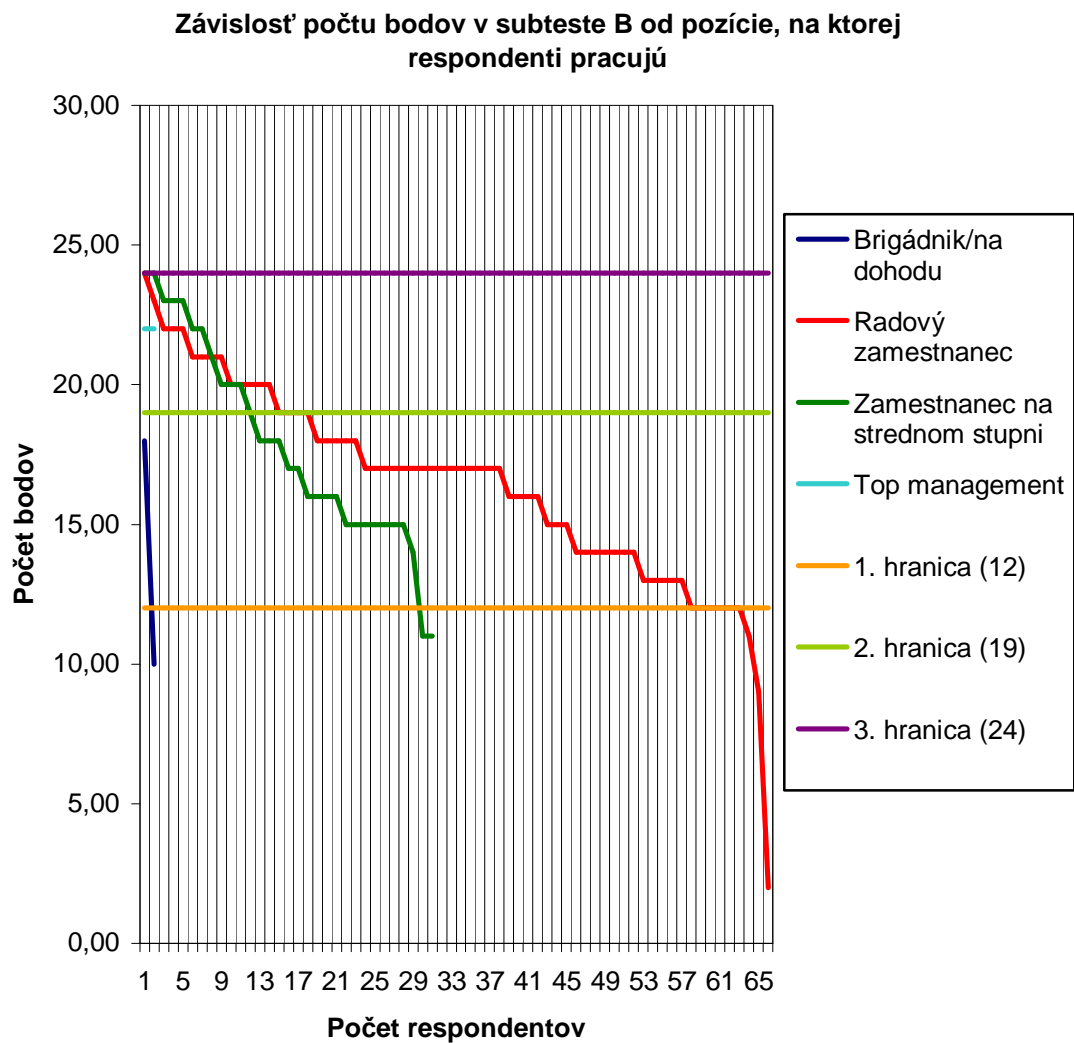
Zdroj: autorka

**Príloha 11:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov



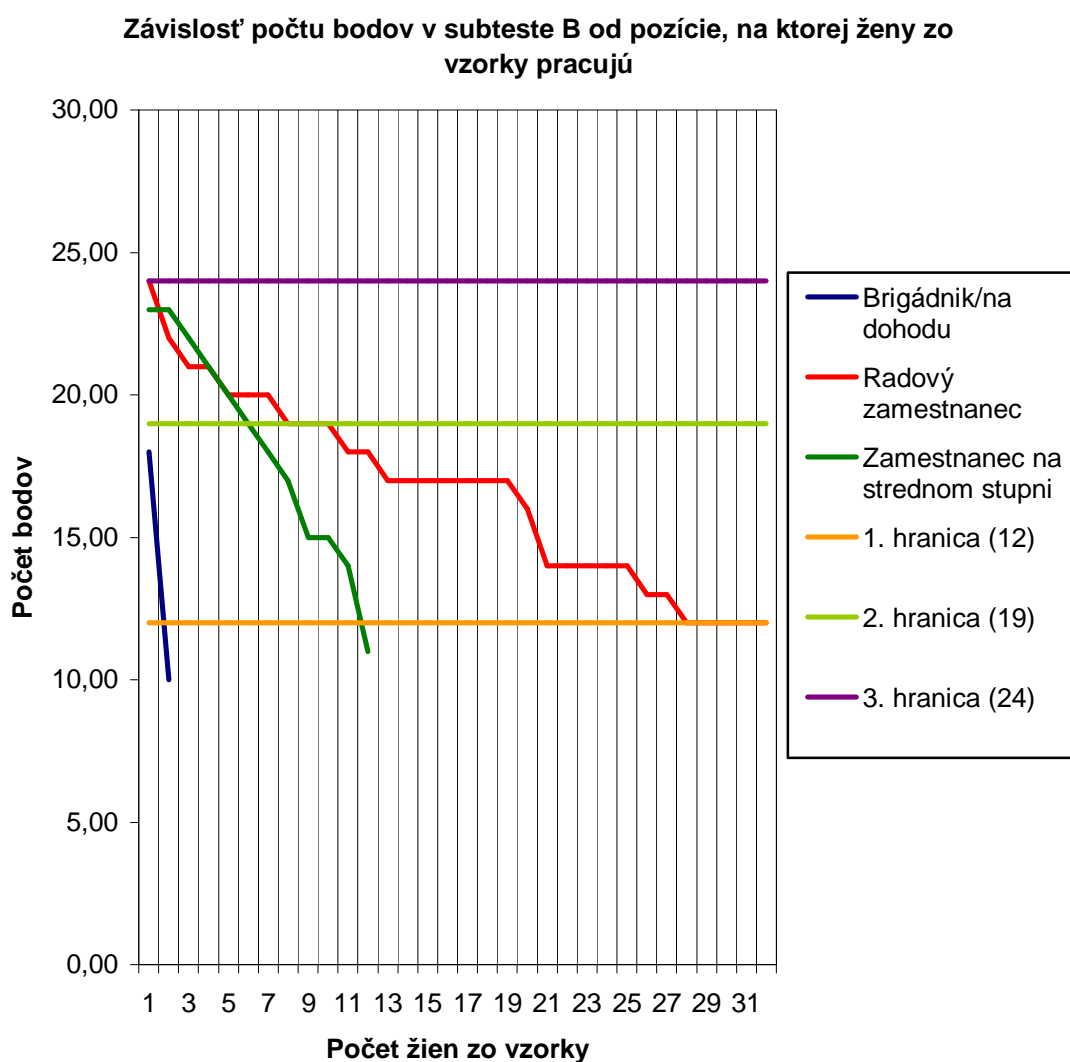
Graf 122: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pohlavia respondentov (Zdroj: autorka)

**Príloha 12:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú



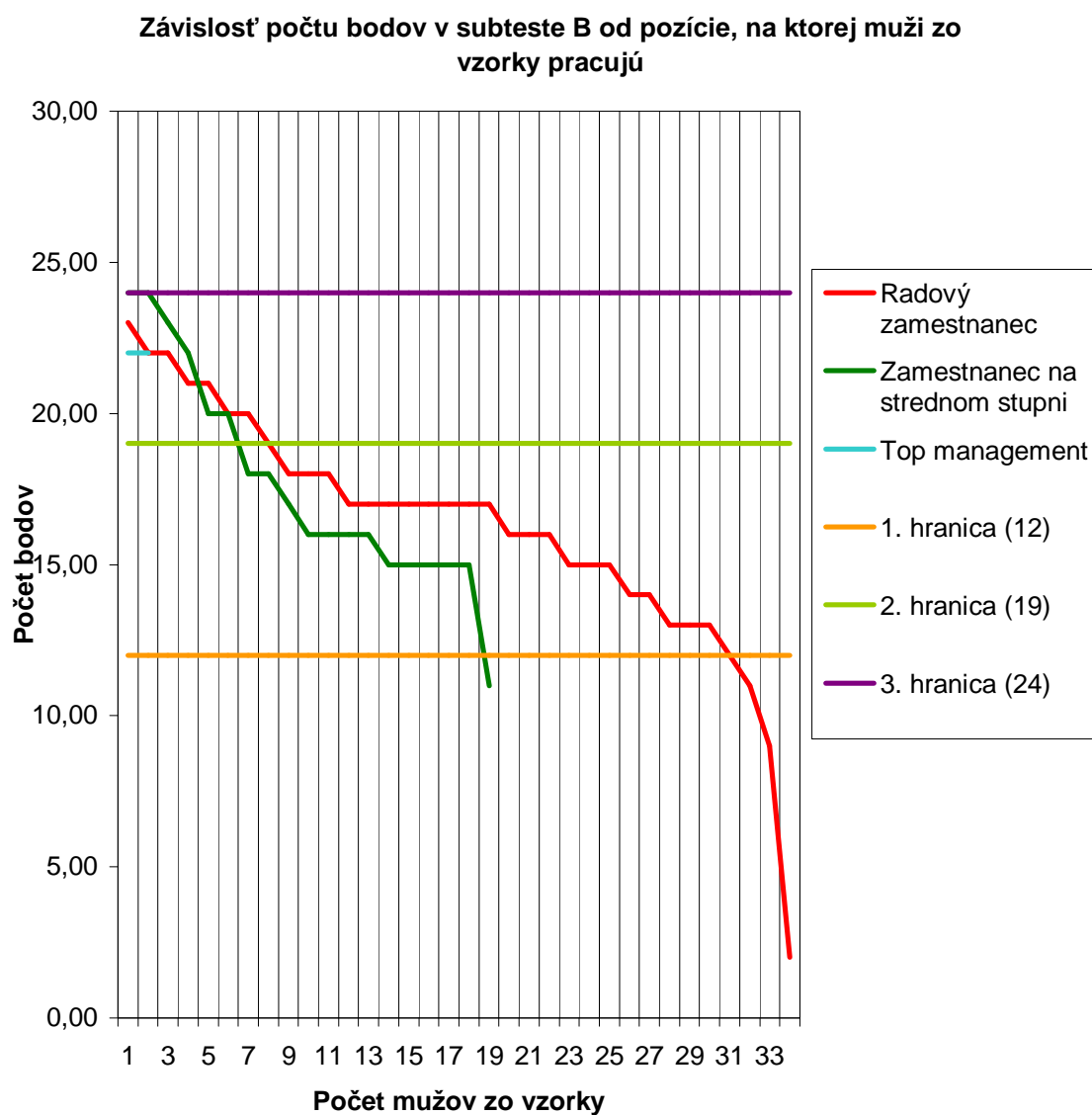
Graf 123: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej respondenti pracujú  
(Zdroj: autorka)

**Príloha 13:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú



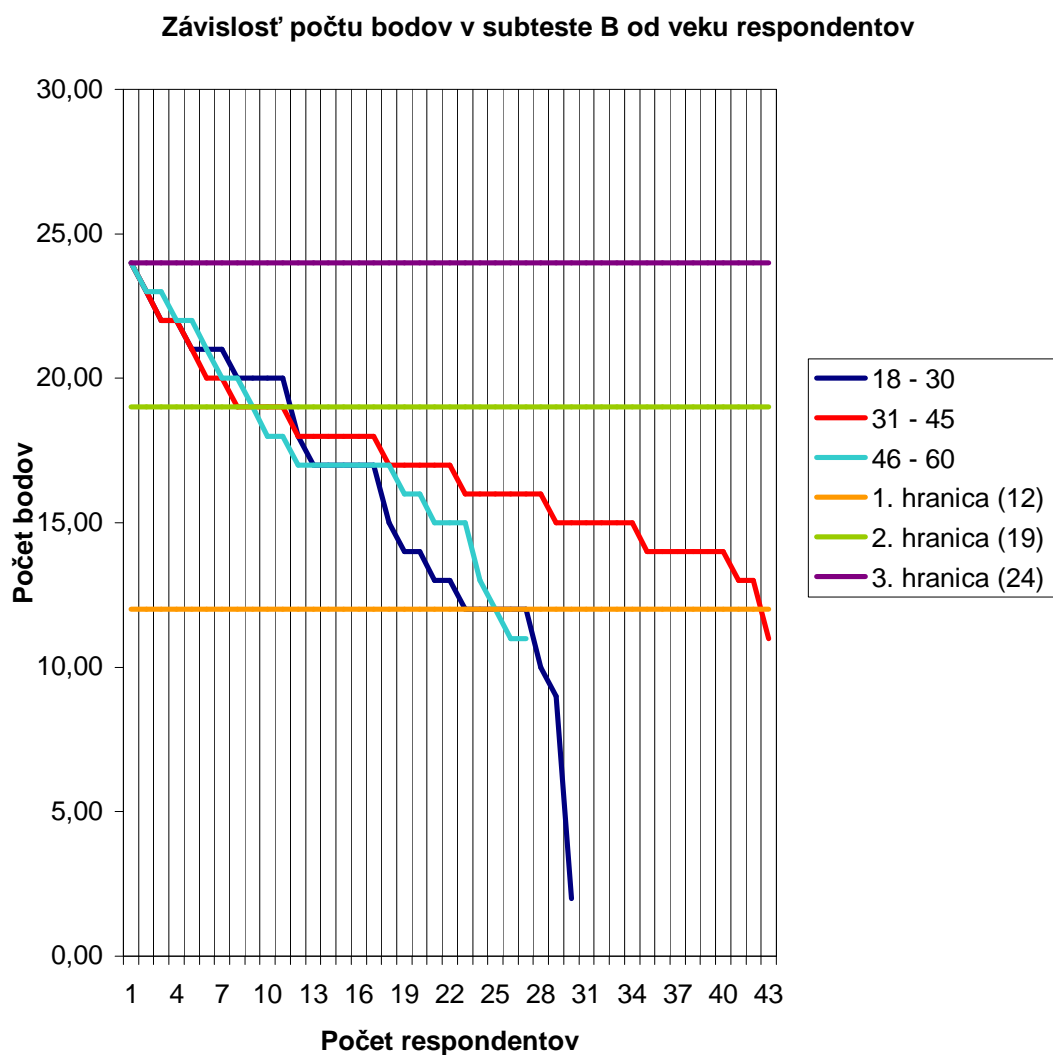
Graf 124: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej ženy zo vzorky pracujú (Zdroj: autorka)

**Príloha 14:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú



Graf 125: Závislosť počtu bodov v Subteste B od pozície, na ktorej muži zo vzorky pracujú (Zdroj: autorka)

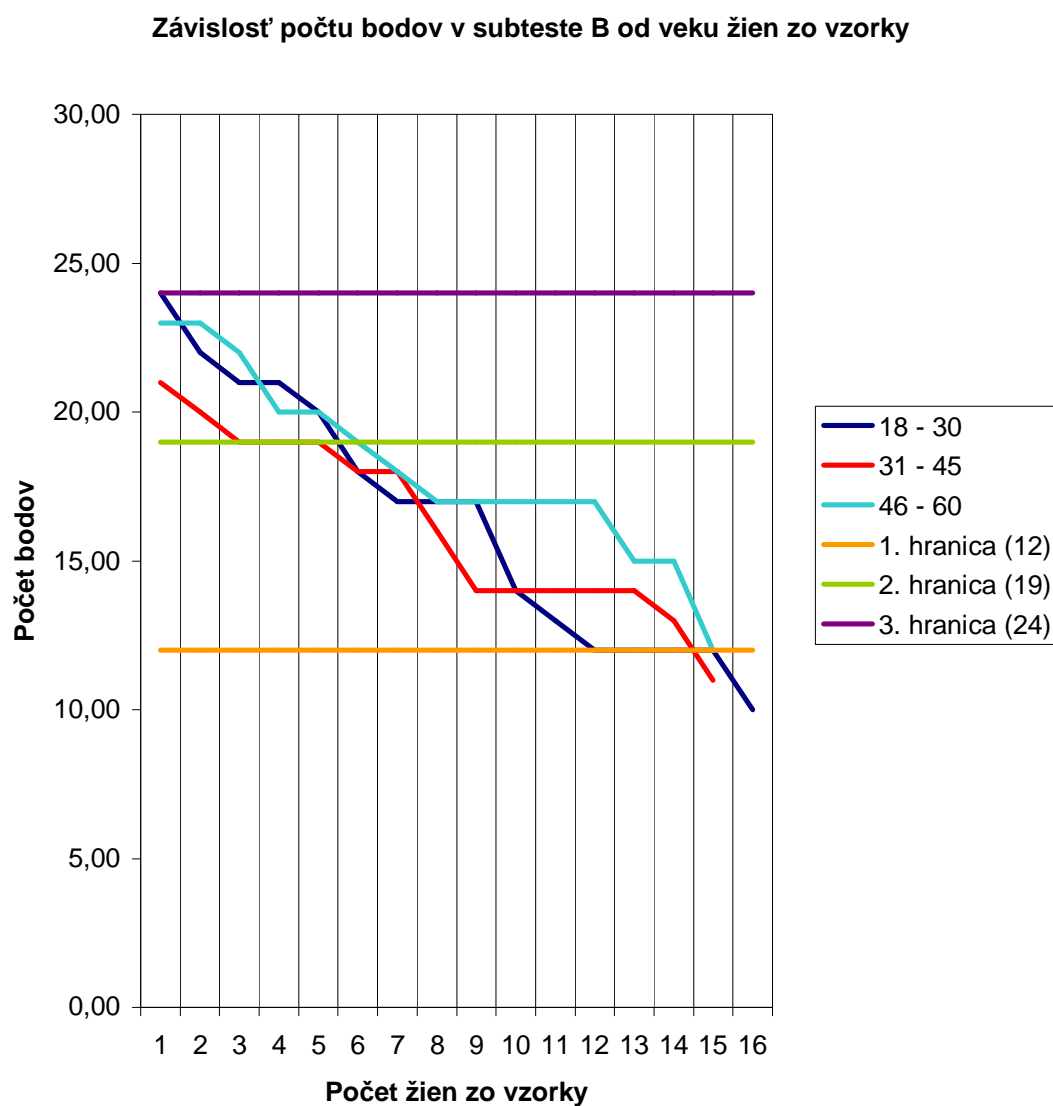
**Príloha 15:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov



Graf 126: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku respondentov (Zdroj: autorka)

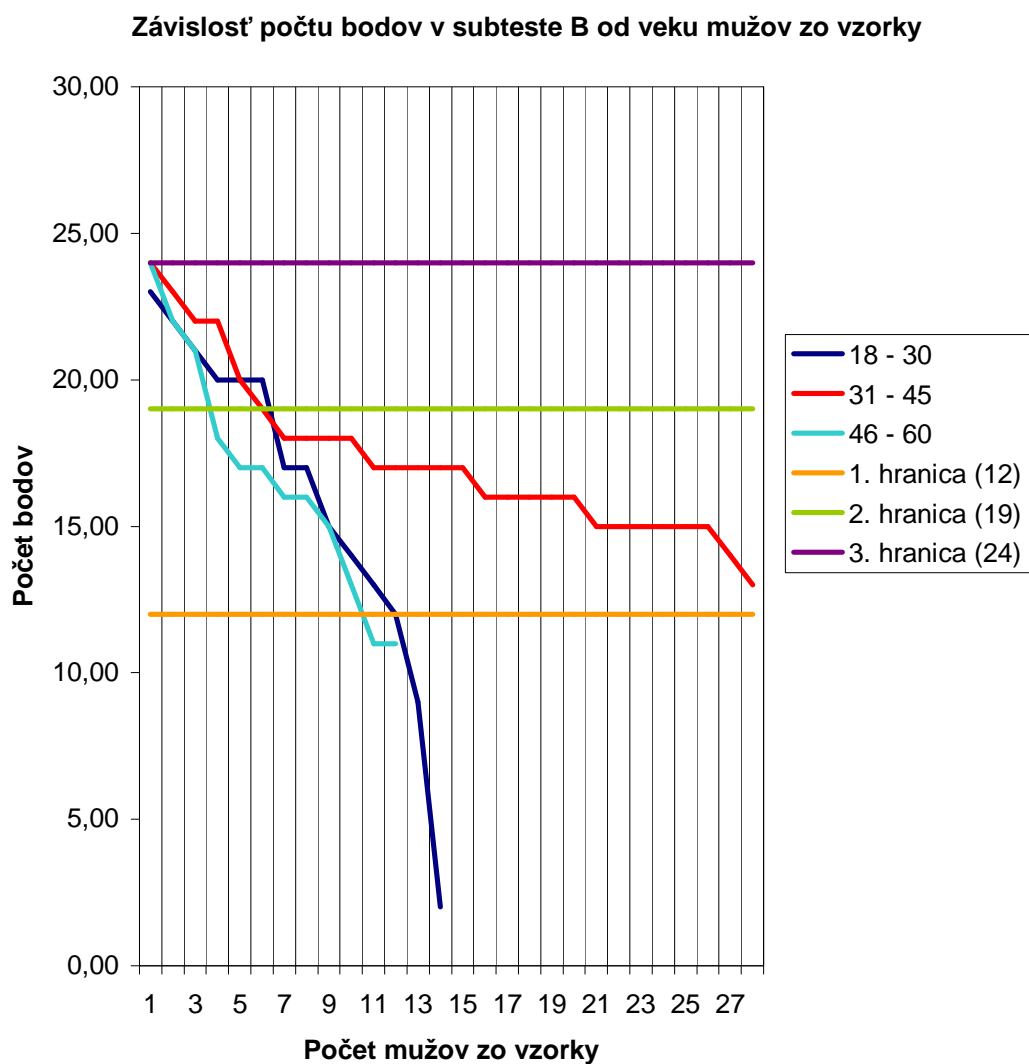


**Príloha 16:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky



Graf 127: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku žien zo vzorky (Zdroj: autorka)

**Príloha 17:** Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky



Graf 128: Závislosť počtu bodov v Subteste B od veku mužov zo vzorky (Zdroj: autorka)

**Príloha 18:** Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú

Tab. 9: Tri skutočnosti, ktoré respondentov v živote najviac stresujú

Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vás <b>v živote</b> najviac stresujú		Brigádnik/na dohodu	Radový zamestnanec	Zamestnanec na strednom stupni	Top management
18 – 30	Ženy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- práca</li> <li>- termíny</li> <li>- peniaze</li> <li>- vzťahy</li> <li>- doprava</li> <li>- budúcnosť</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- práca</li> <li>- zdravie</li> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- vzťahy</li> <li>- doprava</li> <li>- budúcnosť</li> <li>- škola</li> <li>- počasie</li> <li>- rodičia</li> </ul>	—	—
	Muži	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze, čas</li> <li>- zdravie</li> <li>- kríza</li> <li>- doprava</li> <li>- počasie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- politika</li> </ul>	—
31 – 45	Ženy	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravie</li> <li>- výpoveď</li> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- peniaze</li> <li>- práca, čas</li> <li>- vzťahy</li> <li>- budúcnosť</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- práca</li> <li>- domácnosť</li> <li>- deti</li> <li>- politika</li> <li>- počasie</li> </ul>	—

	<b>Muži</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravie</li> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- peniaze</li> <li>- vzťahy</li> <li>- doprava</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- zdravie</li> <li>- auto</li> <li>- rodina</li> <li>- čas</li> <li>- kariérny rast</li> <li>- doprava</li> <li>- politika</li> </ul>	- nemám stres
<b>46 - 60</b>	<b>Ženy</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravie</li> <li>- peniaze</li> <li>- práca</li> <li>- vzťahy</li> <li>- budúcnosť</li> <li>- čas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdravie</li> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- šéf</li> <li>- peniaze</li> <li>- čas</li> <li>- doprava</li> </ul>	—
	<b>Muži</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- situácia vo svete/kríza</li> <li>- zdravie</li> <li>- budúcnosť</li> <li>- čas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- zdravie</li> <li>- doprava</li> </ul>	—

Zdroj: autorka

**Príloha 19:** Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú

Tab. 10: Tri skutočnosti, ktoré respondentov v práci najviac stresujú

Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vás v práci najviac stresujú		Brigádnik/na dohodu	Radový zamestnanec	Zamestnanec na strednom stupni	Top management
18 – 30	Ženy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- termíny</li> <li>- šéf</li> <li>- čas</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- termíny</li> <li>- možná výpoveď</li> <li>- peniaze</li> <li>- kolegovia</li> <li>- veľa práce</li> <li>- nadčasy</li> <li>- školenia</li> <li>- open space</li> </ul>	–	–
	Muži	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- šéf</li> <li>- peniaze</li> <li>- neg. ľudské vlastnosti</li> <li>- veľa práce</li> <li>- kolegovia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stratové obchody</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> </ul>	–
31 – 45	Ženy	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- termíny</li> <li>- peniaze</li> <li>- veľa práce</li> <li>- možná výpoveď</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- veľa práce</li> <li>- šéf</li> <li>- kolegovia</li> </ul>	–

	<b>Muži</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- zbytočná práca</li> <li>- taliansky management</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- peniaze</li> <li>- šéf</li> <li>- termíny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- veľa práce</li> <li>- peniaze</li> <li>- kariéra</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- život v práci</li> <li>- čas</li> <li>- stres</li> </ul>	- nemám stres
<b>46 - 60</b>	<b>Ženy</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ťažké úlohy</li> <li>- kolektív</li> <li>- peniaze</li> <li>- možná výpoveď</li> <li>- angličtina</li> <li>- vek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- informácie</li> <li>- kolegovia</li> <li>- peniaze</li> <li>- termíny</li> </ul>	–
	<b>Muži</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- pracovná doba</li> <li>- termíny</li> <li>- open space</li> <li>- peniaze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- veľa práce</li> <li>- negatívne ľudské vlastnosti</li> <li>- šéf</li> <li>- peniaze</li> </ul>	–

Zdroj: autorka

**Príloha 20:** Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia

Tab. 11: Tri skutočnosti, ktoré respondentom v živote prinášajú najviac radosti a potešenia

Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vám <b>v živote</b> prinášajú najviac radosti a potešenia		Brigádnik/na dohodu	Radový zamestnanec	Zamestnanec na strednom stupni	Top management
18 – 30	Ženy	- priatelia - partner - relax - domáce zvieratá	- rodina, deti - priatelia - šport - príroda - zábava - cestovanie - mater. veci - práca	—	—
	Muži	—	- priatelia - partnerka - voľný čas - peniaze - šport - zdravie - šéf	- rodina - priatelia - záľuby	—
31 – 45	Ženy	—	- rodina, deti - priatelia - zdravie - kladné ľudské vlastnosti - šport - záľuby	- priatelia - rodina - deti - šport - peniaze	—

	<b>Muži</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- priatelia</li> <li>- záľuby</li> <li>- šport</li> <li>- voľný čas</li> <li>- pomoc blížnemu</li> <li>- auto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- priatelia</li> <li>- šport</li> <li>- voľný čas</li> <li>- peniaze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- priatelia</li> <li>- život</li> </ul>
<b>46 - 60</b>	<b>Ženy</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- priatelia</li> <li>- deti/vnúčatá</li> <li>- peniaze</li> <li>- zdravie</li> <li>- šport</li> <li>- práca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- priatelia</li> <li>- záľuby</li> <li>- zdravie</li> <li>- domáce zvieratá</li> </ul>	—
	<b>Muži</b>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rodina</li> <li>- kladné ľudské vlastnosti</li> <li>- šport</li> <li>- priatelia</li> <li>- hudba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- priatelia</li> <li>- rodina</li> <li>- zdravie</li> <li>- šport</li> <li>- hudba</li> </ul>	—

Zdroj: autorka



**Príloha 21:** Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia

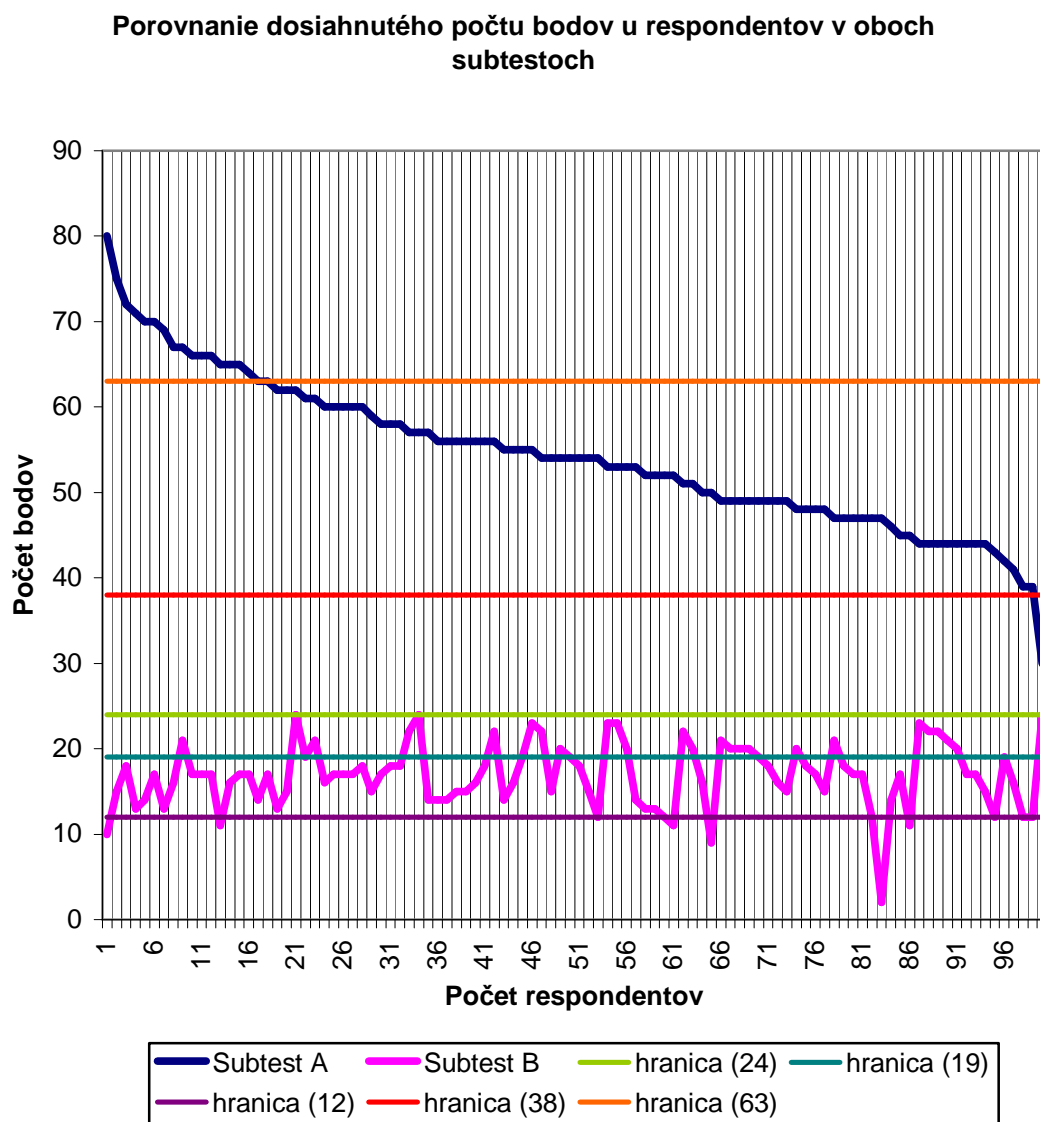
Tab. 12: Tri skutočnosti, ktoré respondentom v práci prinášajú najviac radosti a potešenia

Vymenujte 3 skutočnosti, ktoré Vám <b>v práci</b> prinášajú najviac radosti a potešenia		Brigádnik/na dohodu	Radový zamestnanec	Zamestnanec na strednom stupni	Top management
18 – 30	Ženy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- náplň práce</li> <li>- (nič)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- peniaze</li> <li>- pochvala</li> <li>- kolegovia</li> <li>- obed</li> <li>- výzvy</li> <li>- služ. cesty</li> </ul>	–	–
	Muži	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- kolegovia</li> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- služ. cesty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolektív</li> <li>- náplň práce</li> </ul>	–
31 – 45	Ženy	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- kolegovia</li> <li>- výzvy</li> <li>- uznanie</li> <li>- peniaze</li> <li>- školenie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- kolegovia</li> <li>- služobné cesty</li> </ul>	–

	<b>Muži</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- pochvala</li> <li>- peniaze</li> <li>- služobné cesty</li> <li>- obed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peniaze</li> <li>- kolegovia</li> <li>- výzvy</li> <li>- školenie</li> <li>- služobné cesty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- práca s ľuďmi</li> <li>- peniaze</li> <li>- humor</li> </ul>
<b>46 - 60</b>	<b>Ženy</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- peniaze</li> <li>- náplň práce</li> <li>- šéf</li> <li>- káva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- peniaze</li> <li>- kolegovia</li> <li>- humor</li> <li>- uznanie</li> </ul>	–
	<b>Muži</b>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- dobre odvedená práca</li> <li>- splnený termín</li> <li>- peniaze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kolegovia</li> <li>- výzvy</li> <li>- pracovný postup</li> </ul>	–

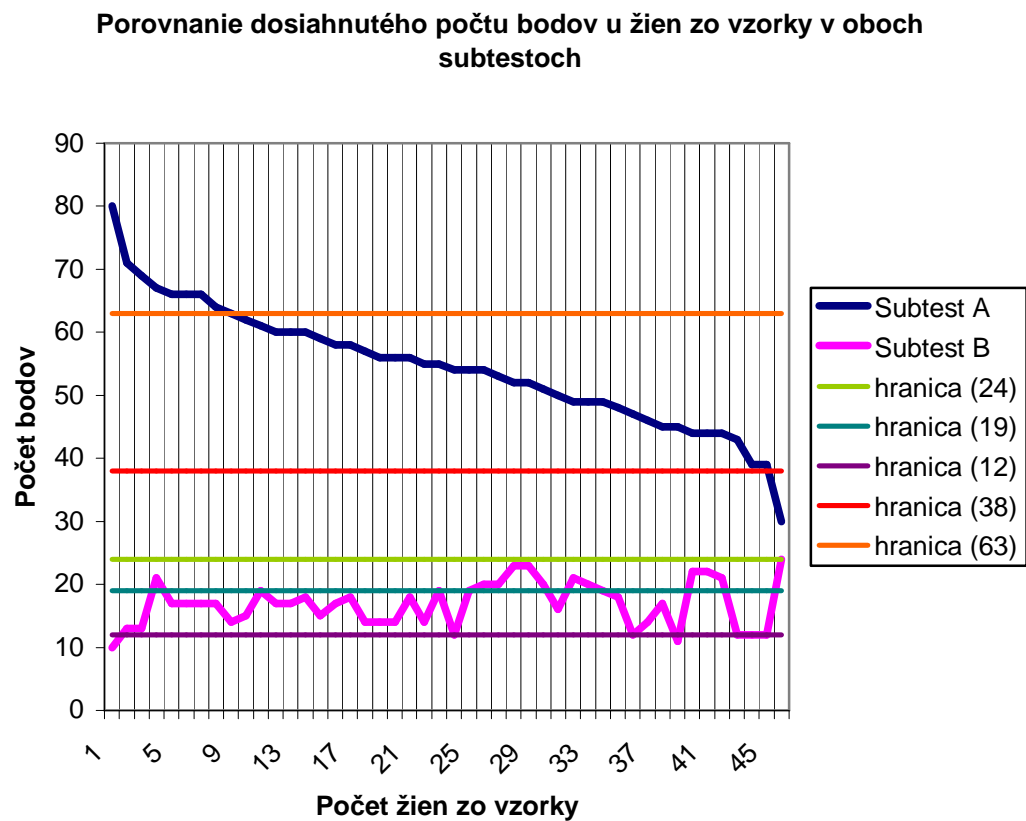
Zdroj: autorka

**Príloha 22:** Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch



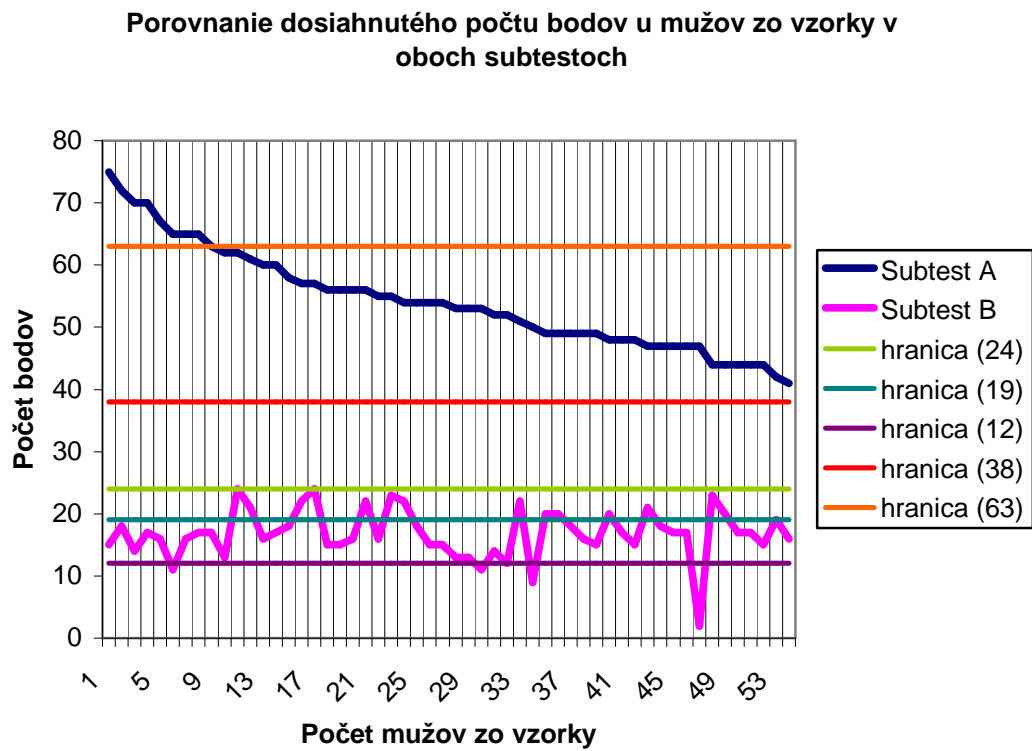
Graf 129: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u respondentov v oboch subtestoch  
(Zdroj: autorka)

**Príloha 23:** Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch



Graf 130: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u žien zo vzorky v oboch subtestoch  
(Zdroj: autorka)

**Príloha 24:** Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch



Graf 131: Porovnanie dosiahnutého počtu bodov u mužov zo vzorky v oboch subtestoch  
(Zdroj: autorka)